

Kód výzvy: **PSK-UV-018-2026-NP-ESF+**Názov výzvy: **„Rozvojové tímy II.“**

Zoznam oprávnených výdavkov

Riadiaca dokumentácia k oprávnenosti výdavkov

Žiadateľ/prijímateľ je povinný riadiť sa pravidlami oprávnenosti výdavkov stanovenými v legislatíve EÚ a SR a riadiacej dokumentácii Programu Slovensko (ďalej len „P SK“) pre programové obdobie 2021 - 2027.

Všeobecné podmienky oprávnenosti výdavkov a základné informácie k zjednodušenému vykazovaniu výdavkov (ďalej aj „ZVV“) sú definované v aktuálne platnej verzii dokumentu **Rámec implementácie fondov.**

Základné a jednotné pravidlá oprávnenosti pre najčastejšie sa vyskytujúce skupiny výdavkov, pravidlá dokladovania oprávnených výdavkov, základné pravidlá pre ZVV a overovanie hospodárnosti výdavkov sú definované v aktuálne platnej verzii **Metodického dokumentu Riadiaceho orgánu PSK č. 22 - Príručka k oprávnenosti výdavkov** (ďalej len „Príručka k OV“). Súčasťou Príručky k OV sú aj jej prílohy definujúce kategórie nepriamych výdavkov a overovanie hospodárnosti výdavkov. Typy oprávnených výdavkov v rámci tejto výzvy sú v súlade s **Číselníkom skupín výdavkov**, ktorý je zverejnený na www.eurofondy.gov.sk v Metodických dokumentoch Centrálného koordinačného orgánu (CKO).

Okrem pravidiel stanovených v menovaných dokumentoch platia pre túto výzvu pravidlá oprávnenosti výdavkov vymedzené v tejto prílohe.

Zoznam skupín oprávnených výdavkov

Oprávnené skupiny výdavkov sú:

- **521 – Mzdové výdavky**
- **352 – Poskytnutie dotácií, príspevkov voči tretím osobám**

956 – Paušálna sadzba na pokrytie zostávajúcich oprávnených výdavkov projektu podľa článku 56 NSU - 20 % ostatných nákladov okrem priamych nákladov na zamestnancov Výdavky v uvedených skupinách výdavkov musia spĺňať pravidlá hospodárnosti. Oprávnené výdavky sú:

- súčasťou schváleného rozpočtu projektu,
- zahrnuté v rozhodnutí o schválení žiadosti o nenávratný finančný príspevok (ďalej len „Rozhodnutie o schválení ŽoNFP“)
- v súlade s podmienkami príručky k oprávnenosti výdavkov,
- v súlade s podmienkami vo výzve,
- v súlade s obvyklými cenami v danom mieste a čase.

Výdavky sú oprávnené od 1.11.2026 do termínu ukončenia realizácie aktivít projektu, najneskôr do 30.6.2030.

Trieda 52 – Osobné výdavky

Skupina 521 Mzdové výdavky

Oprávneným výdavkom v oblasti osobných výdavkov je celková cena práce (ďalej aj „CCP“). Oprávnené výdavky zahŕňajú hrubú mzdu a povinné odvody platené zamestnávateľom v zmysle platnej legislatívy (Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, Zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z.z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Oprávnené výdavky zahŕňajú všetky náhrady mzdy a iné náhrady/príspevky, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi podľa platnej legislatívy, respektíve z kolektívnej zmluvy (ak relevantné), a za podmienky, že zamestnávateľ nemá nárok na ich úhradu od príslušných orgánov. Výška oprávnenej náhrady mzdy musí zodpovedať miere zapojenia zamestnanca do realizácie daného projektu.

Žiadateľ je pri stanovovaní výšky miezd na pozíciách podporovaných z projektu povinný postupovať v súlade s internými usmerneniami (interná norma upravujúca stanovovanie výšky miezd/osobných príplatkov) a politikou odmeňovania vo svojej organizácii.

Minimálne kvalifikačné a odborné predpoklady osôb v štátnozamestnaneckom, pracovnoprávnom alebo obdobnom vzťahu k žiadateľovi, ktorí budú zapojení v rámci projektu stanovuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o štátnej službe“), zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a zákon 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. V prípade zamestnancov zamestnaných na základe **dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov stanovuje minimálne kvalifikačné a odborné predpoklady Tabuľka 2 nižšie.

V prípade, ak vybraná osoba nespĺňa požadované odborné a kvalifikačné predpoklady, budú tieto výdavky vyhodnotené zo strany Poskytovateľa **ako neoprávnené**.

Výdavky na **doplňkové dôchodkové sporenie** sú oprávnené pri dodržaní podmienok ustanovených v osobitných predpisoch, resp. v kolektívnych zmluvách ak je to stanovené v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, pričom ich oprávnená výška musí zodpovedať alikvotnej miere zapojenia zamestnanca do realizácie daného projektu.

V rámci tejto výzvy nie je umožnené krížové financovanie. Žiadateľ/prijímateľ je povinný dodržiavať pravidlo neprekrývania sa výdavkov. Za neoprávnené sa budú považovať výdavky v prípade identifikácie prekrývania sa pracovného času zamestnanca žiadateľa/prijímateľa pracujúceho na dvoch alebo viacerých projektoch spolufinancovaných z prostriedkov EÚ, resp. z iných programov EÚ alebo

vnútroštátnych programov, resp. pri zistení vykonávania činnosti nefinancovanej z prostriedkov fondov EÚ.

Neoprávnené výdavky sú najmä:

- výdavky týkajúce sa činností na projekte vykonávaných počas prekážok v práci na strane zamestnanca (ak napr. zamestnanec nepracuje z dôvodu práceneschopnosti alebo ošetrovania člena rodiny či navštívi lekára a súčasne v tom istom čase vykonáva aktivity na základe, napr. zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov alebo Zákonníka práce pre projekt);

- ostatné výdavky na zamestnanca, ktoré nie sú pre zamestnávateľov povinné podľa osobitných právnych predpisov (napr. dary, benefity). V prípade, ak do povinných odvodov za zamestnávateľa vstupuje aj odvod za sumu ostatných výdavkov na zamestnanca, je potrebné túto sumu odpočítať od celkových odvodov zamestnávateľa;

- výdavky na odstupné a odchodné. V prípade, ak do povinných odvodov za zamestnávateľa vstupuje aj odvod výdavkov na odstupné a odchodné, je potrebné túto sumu odpočítať od celkových odvodov zamestnávateľa;

- tvorba sociálneho fondu je pre zamestnávateľa povinnosťou, keďže však jeho čerpanie nesúvisí s realizáciou projektu, tieto výdavky nie sú oprávnenými;

- výdavky za nevyčerpanú časť dovolenky;

- výdavky za preplácanie nadčasov;

- výdavky na príplatky za prácu cez víkend, sviatkov, v noci;

- výdavky na obstaranie upratovacích služieb;

- prémie alebo rôzne variabilné zložky mzdy naviazané napr. na nadpriemerný výkon zamestnanca ako zložky mzdy zamestnancov zamestnaných na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov);

- výdavky v prípade identifikácie prekrývania sa pracovného času osoby pracujúcej na dvoch alebo viacerých projektoch (vrátane prípadu jedného projektu s viacerými pozíciami v rámci toho istého projektu alebo v prípade viacerých zmluvných vzťahov pre výkon práce pre projekt a mimo projektov) spolufinancovaných z prostriedkov fondov EÚ, resp. z iných programov EÚ alebo vnútroštátnych programov, resp. pri zistení vykonávania činnosti nefinancovanej z prostriedkov fondov EÚ. Takéto výdavky budú vylúčené z financovania dotknutého/-tých projektu/projektov na úrovni príslušného dňa, pričom nie je podstatné, na základe akého zmluvného vzťahu osoba pracovala;

- výdavky hradené z paušálnej sadzby, ktoré nie sú v definovaných kategóriách nákladov.

Nie je možné akceptovať navýšenie mzdy, za vykonanú prácu iba z dôvodu prác vykonávaných na projekte financovaného z fondov EÚ (napr. rozdielne sadzby odmeňovania za práce vykonávané mimo aktivít projektu a za práce vykonávané na aktivitách projektu; rozdielne hodinové sadzby v prípade viacerých projektov tej istej funkcie u jednej osoby). Takéto navýšenie bude mať za následok vznik neoprávnených výdavkov v časti presahujúcej výšku rovnakej/obdobnej pracovnej činnosti vykonávanej mimo projektu.

Oprávnené pracovné pozície prijímateľa bezprostredne súvisiacich s realizáciou aktivít projektu:

Tabuľka 1

Názov pracovnej pozície v projekte	Minimálne kvalifikačné predpoklady ¹	Hlavné činnosti ²
Regionálny koordinátor	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - min. 3 roky praxe v oblasti sociálnej inklúzie 	<ul style="list-style-type: none"> - koordinuje a usmerňuje členov RT pri výkone ich činnosti, poskytuje im odbornú metodickú podporu - konzultuje a odporúča realizáciu činností a aktivít vychádzajúc z analýzy potrieb a konkrétnej situácie danej lokality
Odborný garant aktivít	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa (prioritne humanitné a spoločenské vedy) - min. 3 roky praxe v oblasti sociálnej inklúzie alebo min. 2 roky praxe v oblasti práce s MRK - znalosť strategických dokumentov v oblasti štrukturálnych a investičných fondov EÚ - znalosť P SK 	<ul style="list-style-type: none"> - zabezpečuje komplexnú metodickú podporu a odborný dohľad nad realizáciou projektových činností, zodpovedá za ich vecnú správnosť, kvalitu a súlad s cieľmi projektu. - zabezpečuje prepojenie jednotlivých intervencií, priebežne informuje o legislatívnych a systémových zmenách relevantných pre výkon činností
Koordinátor aktivít	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa (prioritne humanitné a spoločenské vedy) - min. 1 rok praxe v oblasti sociálnej inklúzie 	<ul style="list-style-type: none"> - koordinuje realizáciu aktivít, zabezpečuje ich súlad s metodikou, štandardmi a cieľmi projektu. - poskytuje podporu pri organizovaní aktivít členom RT, spolupracuje s regionálnymi koordinátormi, odbornými garantmi, konzultantmi a ďalšími inštitúciami pôsobiacimi v zapojených obciach - podporuje zapájanie cieľových skupín do aktivít projektu, participuje na zabezpečení viditeľnosti projektu, organizačne zabezpečuje vzdelávacie aktivity pre členov rozvojových tímov - poskytuje administratívnu podporu a vedie súvisiacu dokumentáciu

¹ Podľa zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov

² Príklad pracovných činností ktoré môžu byť doplnené aj ďalšími činnosťami viazucimi sa na oblasť, v ktorej zamestnanec pôsobí

Konzultant pre oblasť vzdelávania	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa - min. 3 ročná prax v oblasti sociálnej inklúzie 	<ul style="list-style-type: none"> - vykonáva činnosti zamerané na odbornú podporu v oblasti vzdelávania, systematické usmerňovanie v práci s deťmi a mládežou, rodičmi a rodinami - spolupracuje so vzdelávacími inštitúciami
Konzultant pre dlhové poradenstvo	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa, - min. 3 ročná prax v oblasti sociálnej inklúzie 	<ul style="list-style-type: none"> - zabezpečuje činnosti zamerané na odstraňovanie bariér zamestnanosti a zamestnateľnosti formou podpory finančnej gramotnosti a poskytovaním dlhového poradenstva
Konzultant pre oblasť bývania a protirómskeho rasizmu	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa, - min. 3 ročná prax v oblasti sociálnej inklúzie 	<ul style="list-style-type: none"> - zabezpečuje činnosti zamerané na odstraňovanie bariér diskriminácie a protirómskeho rasizmu a poskytuje odborné poradenstvo a podporu v oblastiach bývania
Konzultant pre oblasť zamestnanosti	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa, - min. 3 ročná prax v oblasti sociálnej inklúzie 	<ul style="list-style-type: none"> - poskytuje podporu pri navrhovaní a realizácii aktivít zameraných na rozvoj ľudských zdrojov, zvyšovanie zamestnateľnosti a prepojenie vzdelávania s potrebami trhu práce
Supervízor pre členov RT	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa (prioritne humanitné a spoločenské vedy) - min. 3 ročná odborná prax v oblasti sociálnej inklúzie - akreditovaný výcvik supervízie - min. 1 rok supervíznej praxe výhodou 	<ul style="list-style-type: none"> - poskytuje individuálnu a skupinovú supervíziu členom RT, zabezpečuje odbornú podporu zameranú na rozvoj profesijných kompetencií, reflexiu pracovných skúseností, zvyšovanie kvality poskytovaných služieb a správne uplatňovanie odborných postupov pri práci s klientmi - je podporou pri riešení náročných pracovných situácií, rozvíjanie odborných zručností a prevencia syndrómu vyhorenia - vedie príslušnú administratívnu dokumentáciu súvisiacu s výkonom supervízie a spolupracuje s projektovým tímom pri zabezpečovaní kvality realizovaných aktivít

Rozdelenie pozícií je na rozhodnutí žiadateľa. Je možné využiť plný, skrátený úväzok (pracovný pomer na kratší pracovný čas), alebo dohodu o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle ustanovení §223 – 228 Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

Ďalšie pracovné pozície a ostatné náklady nepatriace do mzdových výdavkov je možné financovať z paušálnej sadzby (napr. činnosti súvisiace s riadením projektu, výdavky na publicitu súvisiacu s projektom) v súlade s Príručkou k OV.

Uvedené minimálne kvalifikačné predpoklady (ak relevantné) v tejto prílohe musí vybraná osoba spĺňať ku dňu uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu so žiadateľom. V prípade, ak vybraná osoba nespĺňa požadované odborné a kvalifikačné predpoklady, budú tieto výdavky vyhodnotené zo strany Poskytovateľa **ako neoprávnené**. Táto podmienka sa neoveruje pri predložení žiadosti o NFP, overenie bude vykonané počas implementácie projektu predložením nasledovných dokumentov za každú fyzickú osobu, ktorá je so žiadateľom/prijímateľom v pracovnoprávnom vzťahu:

- **životopis**, ktorý musí obsahovať informácie o získanej kvalifikácii, dosiahnutý stupeň vzdelania, dobe a obsahu vykonávaných činností, praxi (pri relevantných pozíciách), ako aj iné informácie relevantné k preukázaniu splnenia stanovených kvalifikačných predpokladov na pozíciu,
- **kópia dokladu o získanom vzdelaní**.

Konkrétne rozdelenie pracovných pozícií s určením druhu, resp. rozsahu pracovného úväzku³, rámcový opis pracovných činností, odôvodnenie potreby, forma a rozsah úväzku pre jednotlivé pozície žiadateľ uvedie v rámci časti 7.3 formulára ŽoNFP aj v rámci prílohy ŽoNFP Rozpočet projektu. Názvy pozícií musia ostať zachované. Uvedené pozície nie je možné zlučovať.

Výška CCP musí vychádzať z politiky odmeňovania pracovníkov žiadateľa v súlade s platnými zákonmi (najmä Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov) **s vylúčením osobného platu**, t. j. do limitu výpočtu funkčného platu bez osobného platu.

Odmeny⁴ ako zložky mzdy zamestnancov žiadateľa (resp. prémie alebo rôzne variabilné zložky naviazané napr. na hospodárske výsledky žiadateľa) sú oprávneným výdavkom, ak sa vzťahujú na odmeňovanie zamestnancov, pri ktorých sú splnené nasledovné podmienky pre poskytnutie odmien:

- odmena ako zložka mzdy je oprávnený výdavok, ak je poskytnutá zamestnancovi, ktorý pracuje iba na projekte (projektoch) spolufinancovanom z fondov EÚ, t. j. nevykonáva iné pracovné činnosti financované z iných zdrojov prijímateľa (bez ohľadu na dĺžku pracovného času zamestnanca zamestnaného u konkrétneho prijímateľa);

³ Plný pracovný úväzok predstavuje fond pracovného času v rozsahu 7,5 hodín / deň

⁴ Ide o zložku mzdy, resp. platu (napr. prémie alebo rôzne variabilné zložky) podľa §119 ods. 3 zák. č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v spojení s §1 ods. 4 zákona č. 552/2003 Z.z. o prácach vykonávaných vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a §29 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 alebo podľa § 142 zák. č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- kumulovaná výška priznaných odmien⁵ za kalendárny rok je oprávnená maximálne do výšky 30% funkčného ročného platu uvedeného v platových dekrétach (bez odmien) navýšeného o povinné odvody zamestnávateľa za 12 kalendárnych mesiacov príslušného zamestnanca;
- je nevyhnutné, aby žiadateľ rešpektoval odmeňovanie jednotlivých pracovných pozícií s ohľadom na jeho predchádzajúcu mzdovú politiku, t. j. nie je možné akceptovať navýšenie mzdy, resp. odmeny za rovnakú/obdobnú pracovnú činnosť iba z dôvodu prác vykonávaných na projekte financovanom z fondov EÚ,
- je nevyhnutné, aby žiadateľ pri určení výdavkov v ŽoNFP na výšku priznanej kumulatívnej výšky odmien vychádzal z maximálneho percenta 12 funkčných plátov /mzdy uvedeného v rozpočte ŽoNFP (bez odmien) navýšených o povinné odvody zamestnávateľa pre príslušný oprávnený výdavok za pracovnú pozíciu.

Pri pozíciách uvedených v tabuľke 1 je oprávnená forma zamestnávania na trvalý pracovný pomer (pracovný pomer na ustanovený týždenný pracovný čas), t.j. plný pracovný úväzok alebo polovičný pracovný úväzok. Vo výnimočných prípadoch je v prípade nemožnosti obsadiť pozíciu možné využiť aj iný skrátený úväzok (pracovný pomer na kratší pracovný čas), resp. na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Pri stanovení výšky odmeny za vykonanú prácu na základe **dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** je potrebné prihliadať na úroveň odmeňovania ostatných zamestnancov v pracovnom pomere v rámci mesačného pracovného času tak, aby odmena za vykonanú prácu na dohodu bola porovnateľná s odmeňovaním za prácu obdobného charakteru na pracovnom trhu

V projekte môžu byť zapojení aj ďalší zamestnanci, okrem zamestnancov na vyššie uvedených pracovných pozíciách, vykonávajúci práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zmysle zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov. Odmeňovanie týchto zamestnancov musí byť v súlade s internými predpismi zamestnávateľa a v rámci nasledujúcich limitov vrátane povinných odvodov za zamestnávateľa:

Limity maximálnej hodinovej oprávnenej celkovej ceny práce

Tabuľka 2

Pracovná pozícia v projekte	Minimálne kvalifikačné predpoklady	Oblasť činností	EUR/hod.
Supervízor pre členov tímu NP RT	<ul style="list-style-type: none"> - min. vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - absolvovanie akreditovaného vzdelávania v supervízii 	<ul style="list-style-type: none"> - vykonáva individuálnu a skupinovú supervíziu pre zamestnancov prijímateľa regionálnych koordinátorov, konzultantov, odborných garantov aktivít, koordinátora aktivít 	60

⁵ Kumulovaná výška priznaných odmien za kalendárny rok musí pomerne zodpovedať počtu odpracovaných mesiacov príslušného zamestnanca za kalendárny rok (napr. ak príslušný zamestnanec odpracoval 6 mesiacov za kalendárny rok, oprávnená výška odmeny bude maximálne do výšky 30% súčtu šiestich funkčných plátov/miezd uvedených v platových dekrétach (bez odmien) za kalendárny rok príslušného zamestnanca)

Expert	<ul style="list-style-type: none"> - min. vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa (prioritne humanitné a spoločenské vedy), - min. 3 roky praxe v relevantnej oblasti 	<ul style="list-style-type: none"> - vykonáva aktualizáciu metodických dokumentov, odborné konzultácie pre RT pre prioritné oblasti, záverečnú evaluáciu projektu, odborné konzultácie pri tvorbe a implementácii mikroprojektov a pod. 	54
Lektor	<ul style="list-style-type: none"> - min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa - preukázanie kvalifikácie lektor vo vzdelávaní dospelých <p><i>alebo</i></p> <p>potvrdenie a preukázanie najmenej 5-ročnej praxe v lektorskej činnosti</p>	<ul style="list-style-type: none"> - vykonáva vzdelávacie a tréningové aktivity pre zamestnancov hlavných aktivít projektu (členovia rozvojového tímu, odborní garanti aktivít, regionálni koordinátori) 	54

Pri stanovení **hodinovej sadzby** pre pracovné pozície je potrebné vychádzať z ročného CCP zamestnanca na rovnakej alebo obdobnej pracovnej pozícii vydeleného počtom pracovných hodín za daný rok (fond pracovného času bez platených sviatkov) v prípade osôb, ktoré pracujú na plný úväzok, alebo zodpovedajúcou pomernou časťou fondu pracovného času v danom roku v prípade osôb, ktoré pracujú na skrátený úväzok. Výdavky budú kontrolované v zmysle Príručky k OV v platnom znení.

Oprávnenými výdavkami na zamestnancov sa rozumejú výdavky na úrovni celkovej ceny práce vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Trieda 35 - Dotácie, príspevky a transfery

Skupina 352 Poskytnutie dotácií, príspevkov voči tretím osobám

V rámci tejto skupiny výdavkov je oprávnené poskytnutie dotácií, príspevkov (vrátane transferov) ÚV SR ako prijímateľa, voči tretím osobám – užívateľom projektu v súlade s Príručkou k OV a Číselníkom skupín výdavkov.

Oprávneným výdavkom v oblasti osobných výdavkov je celková cena práce (ďalej len „CCP“). Oprávnené výdavky zahŕňajú hrubú mzdu a povinné odvody platené zamestnávateľom v zmysle platnej legislatívy (Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, Zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z.z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov). Oprávnené výdavky zahŕňajú všetky náhrady mzdy a iné náhrady/príspevky, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi podľa platnej legislatívy respektíve z kolektívnej zmluvy a za podmienky, že zamestnávateľ nemá nárok na ich úhradu od príslušných orgánov. Výška oprávnenej náhrady mzdy musí zodpovedať miere zapojenia zamestnanca do realizácie daného projektu **a musí byť v súlade s internými usmerneniami (interná**

norma upravujúca stanovovanie výšky miezd/osobných príplatkov) a politikou odmeňovania v danej organizácii.

Neoprávnené výdavky sú najmä:

- výdavky týkajúce sa činností na projekte vykonávaných počas prekážok v práci na strane zamestnanca (ak napr. zamestnanec nepracuje z dôvodu práceneschopnosti alebo ošetrovania člena rodiny či navštívi lekára a súčasne v tom istom čase vykonáva aktivity na základe, napr. zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších predpisov alebo Zákonníka práce pre projekt;
- ostatné výdavky na zamestnanca, ktoré nie sú pre zamestnávateľov povinné podľa osobitných právnych predpisov (napr. dary, benefity). V prípade, ak do povinných odvodov za zamestnávateľa vstupuje aj odvod za sumu ostatných výdavkov na zamestnanca, je potrebné túto sumu odpočítať od celkových odvodov zamestnávateľa;
- výdavky na odstupné a odchodné. V prípade, ak do povinných odvodov za zamestnávateľa vstupuje aj odvod výdavkov na odstupné a odchodné, je potrebné túto sumu odpočítať od celkových odvodov zamestnávateľa;
- tvorba sociálneho fondu je pre zamestnávateľa povinnosťou, keďže však jeho čerpanie nesúvisí s realizáciou projektu, tieto výdavky nie sú oprávnenými;
- prémie alebo rôzne variabilné zložky naviazané napr. na hospodárske výsledky užívateľa, nadpriemerný výkon zamestnanca užívateľa a pod.);
- výdavky za nevyčerpanú časť dovolenky;
- výdavky za preplácanie nadčasov;
- výdavky na príplatky za prácu cez víkend, sviatkov (okrem sviatku, ktorý je pracovným dňom), v noci;
- výdavky na obstaranie upratovacích služieb;
- výdavky na doplnkové dôchodkové sporenie;
- výdavky na zdravotné poistenie platené užívateľom za zamestnanca čerpajúceho neplatené voľno;
- výdavky v prípade identifikácie prekryvania sa pracovného času osoby pracujúcej na dvoch alebo viacerých projektoch (vrátane prípadu jedného projektu s viacerými pozíciami v rámci toho istého projektu alebo v prípade viacerých zmluvných vzťahov pre výkon práce pre projekt a mimo projektov) spolufinancovaných z prostriedkov fondov EÚ, resp. z iných programov EÚ alebo vnútroštátnych programov, resp. pri zistení vykonávania činnosti nefinancovanej z prostriedkov fondov EÚ. Takéto výdavky budú vylúčené z financovania dotknutého/-tých projektu/projektov na úrovni príslušného dňa, pričom nie je podstatné, na základe akého zmluvného vzťahu osoba pracovala.

Nie je možné akceptovať navýšenie mzdy, za vykonanú prácu iba z dôvodu prác vykonávaných na projekte financovaného z fondov EÚ (napr. rozdielne sadzby odmeňovania za práce vykonávané mimo aktivít projektu a za práce vykonávané na aktivitách projektu; rozdielne hodinové sadzby v prípade viacerých projektov tej istej funkcie u jednej osoby). Takéto navýšenie bude mať

za následok vznik neoprávnených výdavkov v časti presahujúcej výšku rovnakej/obdobnej pracovnej činnosti vykonávanej mimo projektu.

Oprávnené pracovné pozície členov rozvojového tímu bezprostredne súvisiace s realizáciou projektu:

Tabuľka 3

Názov pracovnej pozície v projekte	Minimálne kvalifikačné predpoklady ⁶	Hlavné činnosti ⁷
Rozvojový pracovník plánovania	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2.stupňa - 2 roky praxe v oblasti sociálnej inklúzie 	<ul style="list-style-type: none"> - plánovanie činností, participácia so samosprávou a inými inštitúciami, koordinovanie a sieťovanie členov RT, zabezpečenie výstupov pre prijímateľa NP
Sociálny pracovník	<ul style="list-style-type: none"> - vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa v zmysle zákona č. 219/2014 Z. z. o sociálnej práci a o podmienkach na výkon niektorých odborných činností v oblasti sociálnych vecí a rodiny a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov 	<ul style="list-style-type: none"> - poskytovanie sociálneho poradenstva, motivácia, vyhľadávanie, aktivizácia jednotlivcov a rodín na riešenie problémov a nepriaznivých životných situácií
Rozvojový pracovník pre bývanie	<ul style="list-style-type: none"> - min. nižšie stredné odborné vzdelanie v zmysle školského zákona - ovládanie slovenského jazyka slovom aj písmom - osobnostné predpoklady pre výkon pozície (pochádza z miestnej komunity, je znalý prostredia, pomerov a sociálnych vzťahov v nej, akceptovaný komunitou, prirodzená autorita a iné) 	<ul style="list-style-type: none"> - vykonáva činnosti zamerané na zlepšenie podmienok bývania obyvateľov, aktivity na zlepšenie kvality bývania a rozvoj komunitného prostredia

⁶ Podľa zákona č. 245/2008 Z.z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov

⁷ Príklad pracovných činností ktoré môžu byť doplnené aj ďalšími činnosťami viazucimi sa na oblasť, v ktorej zamestnanec pôsobí

<p>Rozvojový pracovník pre mládež</p>	<ul style="list-style-type: none"> - min. úplné stredoškolské vzdelanie 	<ul style="list-style-type: none"> - mapuje potreby mládeže, vykonáva činnosti zamerané na posilňovanie vzdelávacích kompetencií u detí a mládeže, podporu neformálneho vzdelávania a realizácia voľnočasových aktivít pre deti a mládež
<p>Nene</p>	<ul style="list-style-type: none"> - splnenie podmienky v zmysle zákona č. 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení Zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní v znení neskorších predpisov - ukončená školská dochádzka min. v poslednom ročníku ZŠ, podľa právnej úpravy platnej v čase, keď uchádzač/ uchádzačka školskú dochádzku absolvoval/a (dokladovať sa bude vysvedčenie z posledného ročníka) - ovládanie slovenského jazyka slovom a písmom - osobnostné predpoklady pre výkon pozície (pochádza z miestnej komunity, je znalá prostredia, sociálnych vzťahov v nej, akceptovaná komunitou, prirodzená autorita a iné) <p>Osoby spĺňajúce výnimku podľa zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách (osoby, ktoré vykonávali príslušné činnosti k 31. 12. 2025):</p> <ul style="list-style-type: none"> - na tieto osoby sa bude vzťahovať výnimka aj v oblasti kvalifikačných predpokladov, t. j. nepožaduje sa u nich ukončenie školskej dochádzky min. v poslednom ročníku základnej školy alebo špeciálnej základnej školy Ostatné uvedené predpoklady sa vyžadujú. 	<ul style="list-style-type: none"> - vykonáva činnosti zamerané na podporu zdravého fyzického a psychického vývinu dieťaťa, podporuje rozvoj rodičovských zručností a zodpovednosti a podporu rodičom pri kompletnej starostlivosti o deti v ranom veku

	Osoby nesplňujúce výnimku podľa zákona (osoby bez požadovanej praxe k 31. 12. 2025): tieto osoby musia pre výkon pozície spĺňať štandardne určené kvalifikačné a aj ostatné predpoklady v plnom rozsahu, t. j. vrátane podmienky ukončenia školskej dochádzky minimálne v poslednom ročníku ZŠ.	
Asistent rozvojového tímu	<ul style="list-style-type: none"> - min. nižšie stredné odborné vzdelanie v zmysle školského zákona - ovládanie slovenského jazyka slovom aj písmom 	<ul style="list-style-type: none"> - vykonáva administratívne činnosti pre CRT v rámci NP RT II., poskytuje asistenčné činnosti ostatným členom RT pri realizácii ich činností a aktivít
Voliteľná pozícia*	<ul style="list-style-type: none"> - v zmysle minimálnych kvalifikačných predpokladov vybranej pozície 	<ul style="list-style-type: none"> - v zmysle hlavných činností vybranej pozície

*** voliteľná pozícia môže byť obsadená výberom z nasledovných pozícií: sociálny pracovník, rozvojový pracovník pre bývanie, rozvojový pracovník pre mládež alebo Nene.**

Konkrétne rozdelenie pracovných pozícií s určením druhu, resp. rozsahu pracovného úväzku, rámcový opis pracovných činností, odôvodnenie potreby, forma a rozsah úväzku pre jednotlivé pozície žiadateľ uvedie v rámci časti 7.3 formulára ŽoNFP aj v rámci prílohy ŽoNFP Rozpočet projektu. Názvy pozícií musia ostať zachované. Uvedené pozície nie je možné zlučovať.

Minimálne kvalifikačné a odborné predpoklady osôb v pracovnoprávnom vzťahu k žiadateľovi, ktorí budú zapojení v rámci projektu stanovuje Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a Zákon č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme“).

Uvedené minimálne kvalifikačné predpoklady v tejto prílohe musí vybraná osoba spĺňať ku dňu uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu so žiadateľom. V prípade, ak vybraná osoba nespĺňa požadované odborné a kvalifikačné predpoklady, budú tieto výdavky vyhodnotené zo strany Poskytovateľa **ako neoprávnené**. Táto podmienka sa neoveruje pri predložení ŽoNFP, overenie bude vykonané počas implementácie projektu predložením nasledovných dokumentov za každú fyzickú osobu, ktorá je so žiadateľom/prijímateľom/užívateľom v pracovnoprávnom vzťahu:

- **životopis**, ktorý musí obsahovať informácie o získanej kvalifikácii, dosiahnutý stupeň vzdelania, dobe a obsahu vykonávaných činností, praxi (pri relevantných pozíciách), ako aj iné informácie relevantné k preukázaniu splnenia stanovených kvalifikačných predpokladov na pozíciu,
- **kópia dokladu o získanom vzdelaní.**

Horný limit maximálnej oprávnenej CCP pre jednotlivé pracovné pozície⁸

Tabuľka 4

Por. číslo	Pracovná pozícia v projekte	Rok 2026 EUR/mesiac	Rok 2027 EUR/mesiac	Rok 2028 EUR/mesiac	Rok 2029 EUR/mesiac
1	Rozvojový pracovník plánovania	2 480	2 565	2 670	2 777
2.	Sociálny pracovník	2 278	2 356	2 453	2 551
3	Rozvojový pracovník pre bývanie	1 439	1 488	1 549	1 611
4	Rozvojový pracovník pre mládež	1 439	1 488	1 549	1 611
5	Asistent rozvojového tímu	1 439	1 488	1 549	1 611
6	Nene	1 245	1 322	1 379	1 455
7	voliteľná pozícia*	v závislosti od vybranej pozície			

*názov voliteľnej pozície v zmysle podmienok oprávnených pracovných pozícií - môže byť obsadená výberom z nasledovných pozícií: *sociálny pracovník, rozvojový pracovník pre bývanie, rozvojový pracovník pre mládež alebo Nene*.

Na realizáciu aktivít projektu môžu byť zapojeným obciam poskytované zálohové platby. V prípade, že sa prijímateľ rozhodne túto možnosť využiť, postup poskytovania zálohových platieb obci a ich zúčtovania bude uvedený v Sprievodcovi pre užívateľov NP RT II.

Trieda 9x – Zjednodušené vykazovanie výdavkov a financovanie, ktoré nie je spojené s nákladmi

Skupina 956 - Paušálna sadzba na pokrytie zostávajúcich oprávnených výdavkov projektu podľa článku 56 NSU

Žiadateľovi/prijímateľovi je umožnené uplatniť paušálnu sadzbu podľa článku 56 NSU **vo výške 20 % z oprávnených priamych nákladov na zamestnancov**. Základňa pre výpočet paušálnej sadzby je skupina výdavkov 521 a 352.

Maximálnu výšku stanoveného % nie je možné zmeniť. Schválenú výšku prepočítanú na EUR nie je možné dodatočne navýšiť.

Paušálna sadzba môže byť použitá na financovanie ostatných oprávnených výdavkov projektu okrem priamych nákladov na zamestnancov a **zároveň** na nepriame výdavky. Žiadateľ použije prostriedky, na ktoré mu v rámci uplatnenia paušálnej sadzby vznikne nárok na úhradu:

⁸ V prípade polovičného pracovného úväzku je finančný limit stanovený na polovičnú sumu plného pracovného úväzku

- ostatných priamych výdavkov, týkajúcich sa hlavných aktivít projektu okrem priamych výdavkov na zamestnancov
- nepriamych výdavkov na riadenie projektu definovaných v Prílohe č. 1 [Príručky k oprávnenosti výdavkov](#).

Kategórie výdavkov, na ktoré sa vzťahuje paušálna sadzba na hlavné aktivity projektu

Príklady ostatných priamych výdavkov hradených z paušálnej sadzby.:

- výdavky na prevádzku vozidla využívaného pri vykonávaní činnosti pre projekt, spotreba pohonných hmôt; cestovné náhrady zamestnancov vykonávajúcich činnosti pre projekt;
- ostatné služby;
- materiálno technické vybavenie; režijné výdavky, nájom vybavenia a priestorov, ktoré sú využívané na účely projektu;
- náklady na školenia, konferencie; koordinačné stretnutia riadiaceho výkonného tímu národného projektu;
- iné výdavky súvisiace s projektom okrem priamych nákladov na zamestnancov ;
- iné výdavky užívateľov súvisiace s realizáciou projektu (okrem priamych mzdových výdavkov).

Zníženie výdavkov, ktorých hodnota tvorí základňu pre výpočet paušálnej sadzby spôsobuje zodpovedajúce zníženie súvisiacej sumy paušálnej sadzby.

Spôsob výkonu kontroly v prípade zjednodušeného vykazovania výdavkov:

Výkon kontroly správne nárokovanej výšky paušálnej sadzby sa realizuje kontrolou žiadostí o platbu (vykonávaná na každej predloženej žiadosti o platbu zo strany prijímateľa). Overuje sa správna aplikácia paušálnej sadzby, určenie základne pre výpočet paušálnej sadzby, percentuálna výška paušálnej sadzby a matematický výpočet výšky výdavkov projektu.

Popis výdavkov hradených z paušálnej sadzby sa overuje v procese konania o ŽoNFP. Žiadateľ ich popíše v ŽoNFP v časti 7.3. Pri aplikácii uvedenej paušálnej sadzby nie je potrebné uviesť a odôvodniť skutočné výdavky v uvedenej kategórii výdavkov. Výdavky musia súvisieť s realizáciou projektu alebo musia byť nevyhnutné pre realizáciu projektu.

Skutočne vynaložené výdavky spadajúce pod ZVV, ďalšie skutočnosti spojené s týmito výdavkami (napr. účtovanie týchto výdavkov, verejné obstarávanie a pod.) nie sú predmetom kontroly počas ani po skončení implementácie projektu. ZVV neznamená zrušenie povinnosti plne dodržiavať všetky uplatniteľné právne predpisy EÚ a právne predpisy SR.