



Financované
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



ÚRAD VLÁDY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Príloha č. 4 výzvy: Zoznam oprávnených výdavkov

Kód výzvy: PSK-UV-002-2023-NP-ESF+

Názov výzvy: Národný projekt Rozvojové tímy I.

Zoznam oprávnených výdavkov

Oprávnené výdavky v nižšie uvedených skupinách výdavkov musia spĺňať pravidlá hospodárnosti účelnosti a účinnosti a dodržiavanie zásady „hodnota za peniaze/value for money“. Oprávnené výdavky sú:

- súčasťou schváleného rozpočtu projektu,
- zahrnuté v rozhodnutí o schválení žiadosti o nenávratný finančný príspevok (ďalej len „NFP“)
- 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, ktorých výška je vo výzve obmedzená finančnými limitmi, nie je žiadateľ povinný na účely konania o ŽoNFP preukazovať ďalším (doplňujúcim) spôsobom. Ich výška bude v konaní o ŽoNFP uznaná maximálne do výšky stanoveného finančného limitu.

Výdavky sú oprávnené od vyhlásenia výzvy do termínu ukončenia projektu.

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) ÚSVRK ako prijímateľa, voči tretím osobám – užívateľom projektu v súlade s Prílohou č. 2 Príručky k oprávnenosti výdavkov na pokrytie osobných výdavkov užívateľov.

Základným oprávneným výdavkom v oblasti osobných výdavkov je celková cena práce (§ 130 ods. 5 Zákonníka práce) ďalej „CCP“. 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 príplátkov) a politikou odmeňovania v danej organizácii.**

Výdavky na doplnkové 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.

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 realizáciu projektu, tieto výdavky nie sú oprávnenými;*
- *odmeny ako zložky mzdy zamestnancov užívateľa (resp. prémie alebo rôzne variabilné zložky naviazané napr. na hospodárske výsledky užívateľa);*
- *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:

Por. č.	Názov pracovnej pozície v projekte	Minimálne kvalifikačné predpoklady	Druh pracovného pomeru (trvalý pracovný pomer – TPP)	Max. počet FTE ¹
1.	Rozvojový pracovník plánovania	- vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa - 2 roky praxe v oblasti sociálnej inklúzie - 1 rok v oblasti riadenia výhodou	TPP – plný úväzok	60
2.	Nene	bez podmienky vzdelania	TPP – plný úväzok	175
3.	Nenementorka	- min. úplné stredné vzdelanie všeobecné alebo ukončené maturitnou skúškou (SŠ) najlepšie pedagogického alebo zdravotného smeru, alternatíva sociálna práca	TPP – plný úväzok	60
4.	Rozvojový pracovník pre mládež	- min. úplné stredné vzdelanie všeobecné alebo ukončené maturitnou skúškou (SŠ) pedagogického smeru, najlepšie vychovávateľ, - 1 rok praxe v niektorej z uvedených oblastí: vzdelávania, práce s mládežou, v oblasti sociálnych služieb, prevencie alebo inklúzie	TPP – plný úväzok	115

¹ Zdroj výpočtu FTE: slovak.statistics.sk/PACVPEM/vocabPagesDetails.html?id=5074&lang=sk



Príloha č. 4 výzvy: Zoznam oprávnených výdavkov

5.	Rozvojový pracovník pre bývanie	- min. úplné stredné vzdelanie všeobecné alebo ukončené maturitnou skúškou (SŠ)	TPP – plný úväzok	115
6.	Rozvojový pracovník pre pracovné poradenstvo	- min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 1. stupňa v študijnom programe zameranom na sociálnu prácu alebo na sociálne služby a poradenstvo resp. v inom ekvivalentnom študijnom programe, - 1 rok praxe s cieľovou skupinou.	TPP – plný úväzok	115
7.	Sociálny pracovník	min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa -1 rok praxe v oblasti sociálnej inklúzie	TPP – plný úväzok	175
8.	Asistent (asistent centra rozvojových tímov, asistent vzdelávania, asistent mládeže, asistent pre bývanie a finančnú oblasť, poradca pre rodičov, misijno-pastoračný pracovník)	- min. stredné vzdelanie	TPP – plný úväzok alebo polovičný úväzok ²	120

Rámcový opis pracovných činností pre jednotlivé pozície žiadateľ uvedie v rámci časti 7.2 formulára ŽoNFP.

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“).

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

Obec sa zaväzuje pri implementácii aktivít z NP Rozvojové tímy realizovať na pracovné pozície financované z projektu, určené kritériá preferenčného zamestnávania Rómov ako dočasné vyrovnávacie opatrenie podľa § 8a zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov (dočasné vyrovnávacie opatrenie) pri obsadzovaní nasledujúcich pracovných miest:

- Nene

² vo výnimočných prípadoch, ak nebude možné pracovnú pozíciu obsadiť na TPP na plný alebo polovičný pracovný úväzok, môže byť využitý aj čiastočný pracovný úväzok alebo dohoda o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru



- Nenementorka
- Rozvojový pracovník pre mládež
- Rozvojový pracovník pre bývanie
- Sociálny pracovník.

Ďalšie informácie k mzdovým výdavkom zamestnancov užívateľa:

- výdavky sú oprávnené od nadobudnutia účinnosti zmluvy s užívateľom – do ukončenia projektu;
- musia byť v súlade so Zákonníkom práce aj so Zákonom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme;
- v prípade zmeny legislatívy upravujúcej podmienky oprávnenosti výdavkov (napr. kvalifikačné predpoklady), je možné akceptovať aktuálne platnú legislatívu, pričom zároveň nesmie dôjsť k porušeniu ostatných podmienok oprávnenosti výdavkov, prípadne iných podmienok vyplývajúcich z výzvy.

Horný limit maximálnej oprávnenej CCP pre jednotlivé pracovné pozície bez odmien:

Por. Č.	Pracovná pozícia v projekte	CCP - Horný limit v eur (bez odmien) ³			
		Rok 2023	Rok 2024	Rok 2025	Rok 2026
1.	Nene	1 105	1 195	1 270	1 324
2.	Nenementorka Rozvojový pracovník pre mládež Rozvojový pracovník pre bývanie Asistent (asistent centra rozvojových tímov, asistent vzdelávania, asistent mládeže, asistent pre bývanie a finančnú oblasť, poradca pre rodičov, misijno-pastoračný pracovník)	1 333	1 442	1 533	1 597
3.	Rozvojový pracovník pre pracovné poradenstvo	1 620	1 752	1 862	1 940
4.	Sociálny pracovník	2 026	2 190	2 328	2 426
5.	Rozvojový pracovník plánovania	2 187	2 363	2 512	2 618

³ V prípade polovičného pracovného úväzku je finančný limit stanovený na polovičnú sumu plného pracovného úväzku



Financované
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



ÚRAD VLÁDY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Príloha č. 4 výzvy: Zoznam oprávnených výdavkov

Na realizáciu aktivít projektu môžu byť zapojeným obciam poskytované zálohové platby. Postup poskytovania zálohových platieb obci a ich zúčtovanie bude popísané v Zmluve o spolupráci, uzatvorenej medzi prijímateľom a užívateľom.

Trieda 52 – Osobné výdavky

Skupina 521 Mzdové výdavky

Základným oprávneným výdavkom v oblasti osobných výdavkov je CCP. 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.

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 a Zákon o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme.

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

Výdavky na doplnkové 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.

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;



Príloha č. 4 výzvy: Zoznam oprávnených výdavkov

- 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 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.

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 súvisiace s realizáciou hlavných aktivít projektu:

Por. č.	Názov pracovnej pozície v projekte	Minimálne kvalifikačné predpoklady	Druh pracovného pomeru	Max. počet FTE
	Členovia cestujúceho tímu⁴			
1.	Konzultant pre dlhové poradenstvo	- min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 1. stupňa (ekonomické, právnické a pod.)	TPP – plný alebo polovičný úväzok	3

⁴ vo výnimočných prípadoch, ak nebude možné pracovnú pozíciu obsadiť na TPP na plný alebo polovičný pracovný úväzok, môže byť využitý aj čiastočný pracovný úväzok alebo dohoda o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru



Príloha č. 4 výzvy: Zoznam oprávnených výdavkov

		<ul style="list-style-type: none"> - 2 roky relevantnej praxe (napr. ekonomické poradenstvo, účtovníctvo, rozpočtovníctvo, inkasné agentúry, správa pohľadávok) alebo - 1 rok relevantnej praxe (napr. právny asistent, mediátor, probačný úradník, asistent na súde a pod.) - veľmi dobré komunikačné, vyjednávacie a sociálne zručnosti, schopnosť tímovej práce aj samostatného rozhodovania, schopnosť sociálneho cítenia kombinovaná so schopnosťou odosobniť sa od problémov klienta 		
	Rozvojový konzultant pre rodinu	<ul style="list-style-type: none"> - min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 1. stupňa (psychológia, pedagogické vzdelanie a iné humanitné vedy) - min. 3 roky praxe v sociálnej inklúzii 	TPP – plný alebo polovičný úväzok	3
	Rozvojový mediátor ⁵	<ul style="list-style-type: none"> - min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa (humanitného zamerania - psychológia, pedagogické vzdelanie a iné humanitné vedy) - <u>min. 2 roky praxe v sociálnej inklúzii</u> 	TPP – plný alebo polovičný úväzok	3
2.	Regionálny koordinátor	<ul style="list-style-type: none"> - min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa - odbor vzdelania sa nevyžaduje, - min. 3 roky praxe v oblasti sociálnej inklúzie. 	TPP – plný úväzok	13
3.	Odborný garant aktivít	<ul style="list-style-type: none"> - min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa (sociálna práca alebo pedagogické vzdelanie výhodou), 	TPP – plný úväzok	4

⁵ Pozn.: činnosť Rozvojového mediátora sa na účely projektu neaplikuje podľa zákona č. 420/2004 Z. z. o mediácii



		<ul style="list-style-type: none"> - min. 2 roky praxe v oblasti sociálnej inklúzie alebo min. 2 roky praxe v oblasti práce s marginalizovanými rómskymi komunitami, - znalosť strategických dokumentov v fondov EÚ - znalosť Programu Slovensko - Práca s PC (Word, Excel, PowerPoint, internet, e-mail) 		
--	--	---	--	--

Rámcový opis pracovných činností pre jednotlivé pozície žiadateľ uvedie v rámci časti 7.2 formulára ŽoNFP.

Výška CCP vychádza z politiky odmeňovania pracovníkov žiadateľa na uvedených vybraných pozíciách. a na základe Prognózy rastu (indexácia) nominálnej mzdy zo stránky Ministerstva financií⁶.

Horný limit maximálnej oprávnenej CCP bez odmien pre jednotlivé pracovné pozície:

Por. Č.	Pracovná pozícia v projekte	CCP - Horný limit v eur (bez odmien) ⁷			
		Rok 2023	Rok 2024	Rok 2025	Rok 2026
1.	Konzultant (cestujúci tím-rozvojový konzultant pre rodinu, konzultant pre dlhové poradenstvo, rozvojový mediátor)	3 857	4 170	4 432	4 619
2.	Regionálny koordinátor	3 857	4 170	4 432	4 619
3.	Odborný garant aktivít	4 389	4 745	5 043	5 255

Odmeny 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:

⁶ <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/ekonomicke-prognozy/makroekonomicke-prognozy/62-zasadnutie-vyboru-makroekonomicke-prognozy-februar-2023.html>

⁷ V prípade polovičného pracovného úväzku je finančný limit stanovený na polovičnú sumu plného pracovného úväzku



- 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);
- **výška priznanej mesačnej odmeny je oprávnená maximálne do výšky 30% súčtu štyroch funkčných platov/miezd uvedených v platových dekrétoch (bez odmien)**
- **kumulovaná výška priznaných odmien za kalendárny rok je oprávnená maximálne do výšky 30% súčtu štyroch funkčných platov/miezd uvedených v platových dekrétoch (bez odmien) za kalendárny rok 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 vykonávania prác na projekte financovanom z fondov EÚ.

V projekte môžu byť zapojení aj zamestnanci vykonávajúci **práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** v zmysle ustanovení §223 – 228 Zákonníka práce.

Odmeňovanie zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru musí byť v súlade s internými predpismi zamestnávateľa a v rámci nasledujúcich limitov **vrátane povinných odvodov za zamestnávateľa**:

Por. č.	Názov pracovnej pozície v projekte	Minimálne kvalifikačné predpoklady	Oblasť činností	Limit na hodinovú sadzbu (osobohodina)	Max. počet hodín
1.	Expert pre metodické manuály a príručky	- min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa (sociálne, alebo ekvivalentné vedy), - min. 3 roky praxe v relevantnej oblasti	tvorba a aktualizáciu metodických manuálov a príručiek pre jednotlivé intervenčné oblasti	54	10 000
2.	Evaluátor	- min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa preferenčne v oblasti sociálnych vied - minimálne 3 roky v oblasti evaluácie	úvodné a záverečné hodnotenie situácie a stavu v zapojenej obci v prioritizovaných oblastiach	54	4-8 200400



3.	Lektor	- min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa - absolvovanie akreditovaného vzdelávacieho programu, ktorý vedie k získaniu kvalifikácie alebo potvrdenie a preukázanie najmenej 5-ročnej praxe v príslušnom odbore	vzdelávacie a tréningové aktivity pre zamestnancov hlavných aktivít projektu (členovia rozvojového tímu, cestujúci tím, odborní garanti aktivít, regionálni koordinátori)	54	18 900
4.	Supervízor individuálny	- min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa - absolvovanie akreditovaného vzdelávania v supervízii	individuálna supervízia pre zamestnancov hlavných aktivít projektu (členov rozvojových tímov, cestujúceho tímu, , rozvojových regionálnych koordinátorov , odborných garantov)	55	5 784
5.	Supervízor skupinový	- min. vysokoškolské vzdelanie (VŠ) 2. stupňa - absolvovanie akreditovaného vzdelávania v supervízii	skupinová supervízia pre zamestnancov hlavných aktivít projektu (členov rozvojových tímov, cestujúceho tímu, , rozvojových regionálnych koordinátorov , odborných garantov)	60	2 880

Ďalšie požiadavky na expertov uvedie žiadateľ v ŽoNFP v časti 7.2 formulára ŽoNFP.

Odmenu za vykonanú prácu a ostatné nároky zamestnanca pracujúceho na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru alebo iné plnenia v prospech zamestnanca pracujúceho na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru nemožno dohodnúť priaznivejšie ako sú nároky a plnenia vyplývajúce z pracovného alebo zo štátnozamestnaneckého pomeru.

Pri stanovení výšky odmeny za vykonanú prácu je potrebné prihliadať na úroveň odmeňovania ostatných zamestnancov v pracovnom alebo v štátnozamestnaneckom pomere v rámci mesačného pracovného času tak, aby odmena za vykonanú prácu na dohodu bola porovnateľná s odmeňovaním za prácu obdobného charakteru podľa všeobecne záväzných predpisov o odmeňovaní. Výdavky budú kontrolované v zmysle Príručky pre prijímateľa v platnom znení.

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 je umožnené zo strany Poskytovateľa uplatniť paušálnu sadzbu podľa článku 56 NSU na financovanie oprávnených výdavkov projektu okrem priamych nákladov na zamestnancov a to **vo výške 17 % oprávnených priamych nákladov na zamestnancov**. Maximálnu výšku stanoveného % nie je možné zmeniť. Schválenú výšku prepočítanú na EUR nie je možné dodatočne navýšiť.

Paušálnou sadzbou možno pokryť najmä nasledujúce typy výdavkov:

1. mzdy a odmeny zamestnancov ÚSVRK zabezpečujúcich riadenie projektu, viditeľnosť, transparentnosť a komunikáciu;
2. mzdové výdavky zamestnancov vykonávajúcich podporné činnosti pre projekt;
3. výdavky na prevádzku vozidla využívaného pri vykonávaní činnosti pre projekt, spotreba pohonných hmôt;
4. cestovné náhrady zamestnancov vykonávajúcich činnosti pre projekt;
5. ostatné služby;
6. hnutelné veci s dobou použiteľnosti najviac jeden rok bez ohľadu na obstarávaciu cenu;
7. hmotný majetok , ktorý nie je definovaný ako dlhodobý hmotný majetok. Ide o:
 - výpočtová technika súvisiaca s plnením cieľa projektu;
 - materiál (napr. kancelársky, spotrebný materiál);
 - interiérové vybavenie súvisiace s plnením cieľa projektu;
8. všetky výdavky súvisiace s viditeľnosťou, transparentnosťou a komunikáciou;
9. nájom vybavenia a priestorov, ktoré sú využívané na účely projektu,
10. režijné výdavky (napr. poštovné, telekomunikačné poplatky, notárske a správne poplatky)

11. náklady na školenia, konferencie;

12. náklady na koordinačné stretnutia riadiaceho výkonného tímu národného projektu

13. iné výdavky súvisiace s projektom okrem priamych nákladov na zamestnancov (napr. nepredvídateľné výdavky v prípade krízovej situácie - živelné pohromy v zapojených obciach, pandémie a pod.).

Prijímateľ môže prostriedky, na ktoré mu v rámci uplatnenia paušálnej sadzby vznikne nárok použiť na úhradu výdavkov súvisiacich s projektom.

Spôsob výkonu kontroly v prípade zjednodušeného vykazovania výdavkov:

Výkon kontroly správne nárokovanej výšky paušálu sa realizuje kontrolou žiadostí o platbu (vykonávaná na každej predloženej žiadosti o platbu zo strany prijímateľa).

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