

Krajowy Punkt Kontaktowy
PROGRAMÓW BADAWCZYCH UE

Warszawa, 24 kwietnia 2017

Opracowano przez KPK PB UE w oparciu o Annotated Model Grant Agreement (AGA), wersja 4.0 z dnia 21 kwietnia 2017

http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/amga/h2020-amga_en.pdf

Zmiany dot. kalkulacji kosztów osobowych w projektach H2020

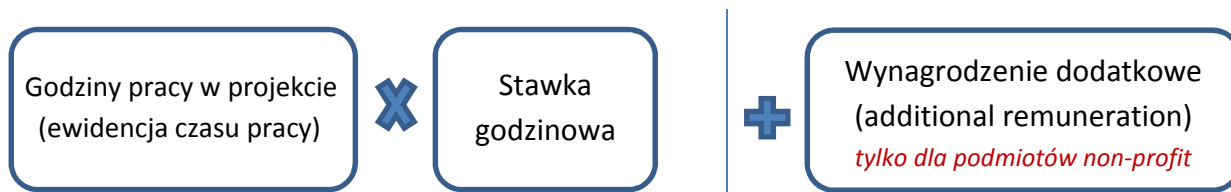
Zmiany wprowadzone w Model Grant Agreement do projektów Horyzont 2020 (wersja 4.0 z 27 lutego 2017) spowodowały modyfikację wielu zapisów szczegółowych, odnoszących się do kosztów osobowych, zawartych w Annotated Model Grant Agreement (AGA).

Zmodyfikowano definicję wynagrodzenia podstawowego. W obecnym kształcie jest to wynagrodzenie wypłacane za zwykłe zadania pracownicze i udział w projektach – do wysokości wynikającej ze zwykłych praktyk beneficjenta w odniesieniu do projektów krajowych.

Dla podmiotów o charakterze niezarobkowym (non-profit) istnieje również możliwość wypłacania dodatkowego wynagrodzenia (*additional remuneration*), które stanowią dodatki związane z udziałem w projektach, przewyższające kwoty wynikające z praktyk płacowych w projektach krajowych.

Należy pamiętać, że – tak jak dotychczas – wynagrodzenia nie mogą zawierać elementów uznaniowych (czyli takich, które nie są oparte na zwykłych praktykach płacowych i/lub ich wypłacanie nie bazuje na obiektywnych kryteriach), muszą być wypłacane zgodnie z przepisami krajowymi, zbiorowym układem pracy oraz umową o pracę oraz spełniać ogólne zasady kwalifikowalności kosztów w Horyzoncie 2020.

Generalnie sposób naliczenia kosztów wynagrodzenia personelu do sprawozdania finansowego pozostaje taki sam, jak był do tej pory:



Jednakże z powodu różnych praktyk w zakresie wynagrodzeń rozróżniono dwie grupy beneficjentów/pracowników (A i B), z których każda wylicza stawkę godzinową do raportu finansowego w inny, specyficzny dla danej grupy sposób:

BENEFICJENCI, KTÓRZY NIE STOSUJĄ WYNAGRODZEŃ „PROJECT –BASED” (A)

To sytuacja, kiedy pracownik otrzymuje taką samą wysokość wynagrodzenia niezależnie od tego, czy jest zaangażowany w konkretne projekty, czy nie.

W tym przypadku powinien być stosowany powszechnie obowiązujący do tej pory w projektach Horyzontu 2020 sposób wyliczania stawki godzinowej. Może być ona wyliczana w oparciu o zamknięty rok obrotowy lub miesięcznie. Funkcjonują trzy opcje kalkulowania godzin produktywnych. Generalnie ta grupa beneficjentów będzie kontynuowała stosowanie dotychczasowego sposobu wyliczania stawki godzinowej.

BENEFICJENCI, KTÓRZY STOSUJĄ WYNAGRODZENIA „PROJECT BASED” (B)

Oprócz tego wyróżniono grupę beneficjentów posługujących się systemem „project based”, czyli takich, u których wynagrodzenie różni się w zależności od tego, czy pracownik pracuje na rzecz projektów, czy nie.

Przykłady:

- 1. Beneficjent podpisuje z naukowcem dodatkową umowę o pracę dot. zatrudnienia przy realizacji projektu H2020. Stawka godzinowa wynikająca z tej dodatkowej umowy jest różna od stawki wynikającej z podstawowej umowy o pracę między beneficjentem, a danym naukowcem.*
- 2. Beneficjent stosuje wewnętrzne regulacje pozwalające na wypłacanie dodatków przy realizacji specyficznych projektów. Dodatek jest wypłacany jako jeden ze składników wynagrodzenia.*
- 3. Umowa o pracę przewiduje konkretną stawkę godzinową, która będzie wypłacana przy realizacji danego typu projektów. Ta stawka godzinowa zastępuje standardową stawkę na czas pracy w projekcie.*

Komisja Europejska opracowała szczegółowe zasady rozliczania kosztów personelu dotyczące tej grupy beneficjentów, które mają pozwolić na stosowanie przez nich w projektach H2020 swoich zwykłych praktyk płacowych. Beneficjent wypłacający wynagrodzenia na podwyższonym poziomie w różnego rodzaju projektach krajowych, po spełnieniu określonych warunków może wypłacać podwyższone wynagrodzenia także w odniesieniu do projektów Horyzontu 2020.

Definicja projektów krajowych jest szeroka, obejmuje wszelkiego rodzaju projekty finansowane w ramach różnego typu publicznych lub prywatnych systemów finansowania (włączając projekty współfinansowane z funduszy UE, które są zarządzane przez Państwa Członkowskie, np. fundusze regionalne, fundusz rolnictwa itp.)

Projekty z programów UE zarządzane bezpośrednio przez KE /Agencje (np. LIFE, ERASMUS, Health itp.) nie zaliczają się do projektów krajowych, lecz do projektów UE/międzynarodowych.

Procedura kalkulacji kosztów osobowych w przypadku beneficjentów, którzy stosują wynagrodzenia „project based” składa się z 4 kroków:

Krok 1 – Sprawdzenie charakteru wynagrodzenia (podstawowe czy dodatkowe; w odniesieniu do każdego pracownika).

Na początku beneficjent musi sprawdzić, czy wynagrodzenie wypłacane pracownikowi może być zakwalifikowane w całości jako wynagrodzenie podstawowe, czy zawiera w sobie również wynagrodzenie dodatkowe (*additional remuneration*).

Aby to zrobić należy wyliczyć dwie referencyjne stawki godzinowe:

- ✓ Stawka referencyjna za pracę w projekcie H2020 (**stawka referencyjna z projektu H2020**) oraz
- ✓ Stawka referencyjna odnosząca się do zwykłych praktyk w projektach krajowych (**stawka referencyjna z projektów krajowych**)

Jeśli stawka referencyjna z projektu H2020 jest mniejsza lub równa stawce referencyjnej z projektów krajowych, całość wynagrodzenia kwalifikuje się jako wynagrodzenie podstawowe. Jeśli jest większa, nadwyżka jest wynagrodzeniem dodatkowym (*additional remuneration*) i nie może być wzięta pod uwagę przy kalkulacji stawki godzinowej do projektu.

Krok 1a – Kalkulacja referencyjnych stawek godzinowych

Stawka referencyjna z projektu H2020; beneficjent kalkuluje stawkę godzinową na bazie rocznego lub miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi w projekcie H2020.

Wyliczenie rocznej stawki referencyjnej:

{ *Roczne wynagrodzenia pracownika za pracę w projekcie/liczba godzin przepracowanych w projekcie w danym roku obrotowym* }

Jeśli okres sprawozdawczy kończy się przed zakończeniem roku obrotowego, beneficjent powinien wziąć pod uwagę koszty wynagrodzeń i godziny przepracowane od początku roku do zakończenia okresu sprawozdawczego.

Wyliczenie miesięcznej stawki referencyjnej:

{ *Miesięczne wynagrodzenia pracownika za pracę w projekcie/liczba godzin przepracowanych w projekcie w danym miesiącu* }

Stawka referencyjna z projektów krajowych; możliwość skalkulowania wg jednej z poniżej wymienionych opcji :

- ✓ Na podstawie wymogów wynikających z przepisów (np. przepisy krajowe lub zbiorowy układ pracy), które ustalają wysokość wynagrodzenia przy realizacji projektów finansowanych ze źródeł krajowych – o ile wynagrodzenie w takiej wysokości w związku z wykonywaniem projektu krajowego było wypłacone przynajmniej raz przed złożeniem wniosku do programu Horyzont 2020.

***Przykład:** Zgodnie z przepisami krajowymi maksymalna wysokość miesięcznego wynagrodzenia technika przy realizacji projektów krajowych jest na poziomie 4000 EUR. Beneficjent A wypłacał wynagrodzenie tej wysokości przy realizacji projektów krajowych. Beneficjent B zawarł zbiorowy układ*

pracy, z którego wynika, że wynagrodzenie techników przy realizacji projektów krajowych jest na poziomie 3500 EUR i wynagrodzenie w tej wysokości było przez niego wypłacane.

Beneficjent A: wynagrodzenie w wysokości 4000 EUR (dla osoby pracującej na cały etat w projekcie) będzie akceptowalne jako wynagrodzenie podstawowe. Jeśli wynagrodzenie osoby pracującej w projekcie H2020 będzie powyżej tej wartości, nadwyżka będzie traktowana jako wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration).

Beneficjent B: wynagrodzenie w wysokości 3500 EUR (dla osoby pracującej na cały etat w projekcie) będzie akceptowalne jako wynagrodzenie podstawowe. Jeśli wynagrodzenie osoby pracującej w projekcie H2020 będzie powyżej tej wartości, nadwyżka będzie traktowana jako wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration).

- ✓ Na podstawie wewnętrznych regulacji ustalających poziom wynagrodzeń wypłacanych w projektach finansowanych z krajowych źródeł – o ile wynagrodzenie w takiej wysokości w związku z wykonywaniem projektu krajowego było wypłacone przynajmniej raz przed złożeniem wniosku do programu Horyzont 2020.

***Przykład:** Wewnętrzne regulacje Uniwersytetu Z określają, że profesor biorący udział w projektach finansowanych z zewnętrznych źródeł może otrzymać do 50% dodatku do wynagrodzenia za godziny przepracowane w projektach. Faktyczna maksymalna wysokość dodatku wypłaconego przez Uniwersytet Z w związku z realizacją projektów krajowych była na poziomie 30%.*

Maksymalna wysokość wynagrodzenia, które może być zaakceptowane jako wynagrodzenie podstawowe = normalne wynagrodzenie + 30% dodatku (za czas przepracowany w projekcie H2020). Jeśli wynagrodzenie osoby za pracę w projekcie H2020 jest wyższe, nadwyżka będzie traktowana jako wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration).

ALBO

- ✓ Na podstawie średniego wynagrodzenia pracownika z poprzedniego roku obrotowego: jeśli żadna z wymienionych poprzednio opcji nie jest możliwa do zastosowania lub jeśli beneficjent nie realizował krajowych projektów przed składaniem wniosku do projektu H2020.

Stawka referencyjna z projektów krajowych powinna być kalkulowana przy użyciu 1720 godzin produktywnych rocznie (o ile stawka godzinowa nie jest wprost ustalona zgodnie z regulacjami prawnymi, zbiorowym układem pracy lub regulacjami wewnętrznymi).

W celu kalkulacji średniego wynagrodzenia pracownika, należy wyłączyć tę część wynagrodzenia, która wynika z realizacji projektów H2020:

{ Roczne wynagrodzenie pracownika* za rok n-1 z wyłączeniem wynagrodzenia wynikającego z realizacji projektów H2020

podzielone przez

1720** minus godziny przepracowane w projektach H2020 w roku n-1 }

* Roczne wynagrodzenie zawiera całkowite wynagrodzenie wypłacone pracownikowi przez beneficjenta, niezależnie od zadań wykonywanych przez danego pracownika i projektów przez niego realizowanych, jednak z wyłączeniem wynagrodzeń wypłaconych za pracę w projektach H2020. Jeśli wynagrodzenie zawiera elementy, które nie są kwalifikowalne (np. dystrybucja zysków, dodatki uznaniowe), muszą one również zostać wyłączone.

**1720 – ustalona liczba godzin produktywnych. Beneficjent musi pomniejszyć godziny produktywne o godziny przepracowane w projektach H2020. Jeśli w roku n-1 pracownik był zaangażowany jedynie w projekty H2020, beneficjent powinien użyć średniego wynagrodzenia pracownika za ostatni rok, w którym pracownik nie pracował jedynie na rzecz projektu H2020 (np. rok n-2 lub n-3).

Jeśli przepisy krajowe lub regulacje wewnętrzne ustalają różne poziomy wynagrodzeń dla różnych kategorii pracowników, należy się odnieść do kategorii, do której należy dany pracownik.

Jeśli przepisy krajowe lub regulacje wewnętrzne ustalają różne wysokości wynagrodzeń dla różnych typów projektów krajowych (lub różnych typów działań w ramach projektu), należy się odnieść do typu projektu/rodzaju działania najbardziej zbliżonego do projektu H2020.

***Przykład:** Regulacje wewnętrzne Uniwersytetu Z określają, że profesor realizujący projekt z zakresu badań podstawowych będzie otrzymywał 10% dodatku do wynagrodzenia, podczas gdy profesor realizujący projekt dot. badań stosowanych otrzyma dodatek na poziomie 15%. W obu przypadkach dodatki są systematycznie wypłacane w związku z realizacją projektów krajowych. Projekt H2020 należy do akcji innowacyjnych (IA). W tym wypadku należy się odnieść do 15% dodatku (dot. badań stosowanych), jako że tego typu projekt jest bardziej zbliżony do projektu innowacyjnego H2020, niż projekt dot. badań podstawowych.*

Beneficjent musi przechowywać odpowiednią dokumentację dotyczącą zastosowanego odniesienia do projektów krajowych.

***Przykład:** Jeśli beneficjent odnosi się do wewnętrznych regulacji, musi przechowywać odpowiednią dokumentację potwierdzającą obowiązujące zasady, kategorie personelu (jeśli dotyczy), listę płac i dokumenty potwierdzające, że wynagrodzenie w takiej wysokości w związku z wykonywaniem projektu krajowego było wypłacone przynajmniej raz przed złożeniem wniosku do programu H2020.*

Krok 1b – Porównanie stawki referencyjnej z projektu H2020 ze stawką referencyjną z projektów krajowych

Jeśli stawka referencyjna z projektu H2020 jest wyższa od stawki referencyjnej z projektów krajowych, nadwyżka jest uznawana jako wynagrodzenie dodatkowe (*additional remuneration*)

$$\left\{ \text{Wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration)} = \text{różnica między stawkami referencyjnymi} * \text{ilość godzin przepracowanych w projekcie} \right\}$$

$$\left\{ \text{Wynagrodzenie podstawowe} = \text{stawka referencyjna z projektów krajowych} * \text{ilość godzin przepracowanych w projekcie} \right\}$$

Jeśli stawka referencyjna z projektu H2020 jest równa lub niższa od stawki referencyjnej z projektów krajowych, wynagrodzenie dodatkowe (*additional remuneration*) nie występuje, cała wysokość wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie podstawowe.

Przykład:

Koszty personelu zawierające wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration) – część 1/3

Opcja 1

Pani R jest zatrudniona na pełen etat na Uniwersytecie X. Jej całkowite roczne wynagrodzenie podstawowe wynosi 24.000 EUR. Wewnętrzne regulacje uniwersytetu określają, że profesor zaangażowany w projekty badawcze finansowane ze źródeł zewnętrznych może otrzymać do 6000 EUR miesięcznie przy całkowitym zaangażowaniu w realizację projektu. Jednak ze względu na ograniczenia budżetowe maksymalna suma, która była wypłacana na uniwersytecie profesorowi w związku z realizacją krajowych projektów wynosiła 4800 EUR. W roku 2017 pani R pracowała 200 godzin w projekcie H2020. Za te godziny otrzymała dodatek w wysokości 6500 EUR. Pracowała również w innych projektach, z których otrzymywała inne dodatki. W sumie jej roczne wynagrodzenie wyniosło 36.000 EUR. Kalkulacja stawki godzinowej do projektu H2020 wygląda następująco:

Wynagrodzenie pani R różni się w zależności od jej udziału w projektach. W tej sytuacji beneficjent musi ocenić, czy jakaś część wynagrodzenia kwalifikuje się jako wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration). W tym celu należy porównać stawkę referencyjną z projektu H2020 ze stawką referencyjną z projektów krajowych:

Stawka referencyjna z projektu H2020 = wynagrodzenie podstawowe w odniesieniu do 200 godzin przepracowanych w projekcie $((24\ 000/1720) \times 200 = 2\ 790,70 \text{ EUR})$ + dodatek wypłacony za pracę w projekcie H2020 $(6\ 500 \text{ EUR}) = 9\ 290,70 \text{ EUR}/200$ (godziny przepracowane w projekcie H2020) = 46,45 EUR/godz.

Stawka referencyjna z projektów krajowych (w tym przykładzie wynikająca z wewnętrznych regulacji uniwersytetu odnoszących się do projektów krajowych) = maksymalna wartość wynagrodzenia wypłacona profesorowi realizującemu projekt krajowy zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi na uniwersytecie = $4\ 800 \text{ EUR}/(1720 \text{ godzin produktywnych}/12 \text{ miesięcy}) = 4\ 800 \text{ EUR}/143,33 \text{ godziny} = 33,49 \text{ EUR/godz.}$

Stawka referencyjna z projektu H2020 (46,45) jest wyższa niż stawka referencyjna z projektów krajowych (33,49). Nadwyżka $(46,45 - 33,49 = 12,96 \text{ EUR/godz.})$ kwalifikuje się jako wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration). W związku z tym:

Wynagrodzenie podstawowe = $33,49 \text{ EUR/godz.} \times 200$ (godziny przepracowane w projekcie H2020) = 6 698 EUR.

Wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration) = $12,96 \text{ EUR/godz.} \times 200$ (godziny przepracowane w projekcie H2020) = 2 592 EUR.

Opcja 2

Taka sama sytuacja, jak poprzednio, z tym że w tym przypadku praca w projekcie była wykonywana na podstawie dodatkowej umowy o pracę (w godzinach dodatkowych, ponad te wynikające z umowy o pracę na pełen etat).

Stawka referencyjna z projektu H2020 = $6\ 500 \text{ EUR}$ (wynagrodzenie wynikające z dodatkowej umowy o pracę)/200 godz. (przepracowanych w ramach dodatkowej umowy o pracę) = 32,50 EUR/godz.

Stawka referencyjna z projektów krajowych = $4\ 800 \text{ EUR}/(1720 \text{ godzin produktywnych}/12 \text{ miesięcy}) = 4\ 800 \text{ EUR}/143,33 \text{ godziny} = 33,49 \text{ EUR/godz.}$

W tym przypadku stawka referencyjna z projektu H2020 (32,50) jest niższa niż stawka referencyjna wynikająca z projektów krajowych (33,49), w związku z czym nie występuje dodatkowe wynagrodzenie

(additional remuneration). Całe wynagrodzenie jest wynagrodzeniem podstawowym - 32,50 EUR/godz.
 $x 200$ (godziny przepracowane w projekcie) = 6 500 EUR

Krok 2 – kalkulacja stawki godzinowej (dla pracownika; na bazie wynagrodzenia podstawowego)

Beneficjent dokonuje kalkulacji stawki godzinowej, która będzie sprawozdawana do projektu:

- ✓ Jeśli **występuje wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration)**, beneficjent wylicza stawkę godzinową z wynagrodzenia podstawowego. W praktyce będzie to stawka referencyjna z projektu H2020 ograniczona do wysokości stawki referencyjnej z projektów krajowych (czyli w rezultacie stawka godzinowa będzie na wysokości stawki referencyjnej z projektów krajowych).

Przykład:

Koszty personelu zawierające wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration) – część 2/3

Pani R przepracowała 200 godzin w roku obrotowym przy realizacji projektu H2020. Jej wynagrodzenie z tym związane wyniosło 9290,70 EUR. Zgodnie z kalkulacją wykonaną w części 1, wynagrodzenie w wysokości 2592 EUR kwalifikuje się jako dodatkowe (additional remuneration).

Stawka godzinowa w projekcie H2020 będzie kalkulowana w następujący sposób:

Koszty wynagrodzenia rocznego związanego z realizacją projektu H2020 – wynagrodzenie dodatkowe (additional remuneration)/godziny przepracowane w projekcie w ciągu roku = $(9290,70 \text{ EUR} - 2592 \text{ EUR})/200 = 33,49 \text{ EUR/godz.}$

Koszty personelu wynikające z wyliczonej powyżej stawki godzinowej są w wysokości:
 $33,49 \text{ EUR/godz.} \times 200 = 6698 \text{ EUR.}$

- ✓ Jeśli **dodatkowe wynagrodzenie (additional remuneration) nie występuje**, czyli całe wynagrodzenie kwalifikuje się jako podstawowe, beneficjent powinien po prostu zastosować stawkę referencyjną z projektu H2020 jako stawkę godzinową do sprawozdania kosztów w projekcie.

Przykład:

Koszty personelu nie zawierające wynagrodzenia dodatkowego (additional remuneration) – część 2/3

Pani R przepracowała 200 godzin w roku obrotowym przy realizacji projektu H2020. Jej wynagrodzenie w wysokości 6500 EUR było wypłacone zgodnie z dodatkową umową o pracę.

Stawka referencyjna z projektu H2020 = 6500 EUR (wynagrodzenie wynikające z dodatkowej umowy o pracę)/200 godz. (przepracowanych w ramach dodatkowej umowy o pracę) = 32,50 EUR/godz.

Stawka referencyjna z projektów krajowych = 4800 EUR/(1720 godzin produktywnych/12 miesięcy) = 4800 EUR/143,33 godziny = 33,49 EUR/godz.

W tym przypadku stawka referencyjna z projektu H2020 (32,50) jest niższa niż stawka referencyjna wynikająca z projektów krajowych (33,49), w takiej sytuacji beneficjent powinien użyć stawki referencyjnej z projektu H2020 jako stawki godzinowej do sprawozdania kosztów w projekcie.
Koszty personelu do sprawozdania = $32,50 \times 200$ (godziny przepracowane w projekcie) = 6500 EUR.

Krok 3 – Pomnożenie stawki godzinowej przez godziny przepracowane w projekcie

Stawka godzinowa pracownika powinna zostać przemnożona przez liczbę godzin przepracowanych w projekcie dla uzyskania wynagrodzenia do sprawozdania w ramach kosztów projektu (patrz krok 2 – przykłady).

Krok 4 – Dla podmiotów o charakterze niezarobkowym: dodanie wynagrodzenia dodatkowego (additional remuneration) – jeśli występuje

Jeśli beneficjent jest podmiotem o charakterze niezarobkowym i płatności zakwalifikowane jako wynagrodzenie dodatkowe spełniają warunki kwalifikowalności, mogą być one zadeklarowane jako koszt projektu.

Jeśli jednak suma otrzymana jako wynagrodzenie dodatkowe przekracza 8000 EUR rocznie, podlega ona ograniczeniu:

Zaangażowanie	Umowa	
	Zatrudniony na pełen etat przez cały rok	NIE zatrudniony na pełen etat przez cały rok
Pracujący wyłącznie w projekcie H2020 w ciągu całego roku obrotowego	8000 EUR	W proporcji od 8000 EUR
NIE pracujący wyłącznie w projekcie H2020 w ciągu całego roku obrotowego	(8000/roczne godziny produktywne) * godziny przepracowane w projekcie w ciągu roku	

Limit jest ustalony na poziomie 8000 EUR dla równowartości pełnego etatu, tzn. 8000 EUR dla pracownika **pracującego na pełen etat przez cały rok przy realizacji projektu**.

Limit ten pokrywa nie tylko dodatkowe wynagrodzenie, ale także dodatkowe podatki, koszty i składki na ubezpieczenia społeczne z niego wynikające.

Dla pracownika **pracującego wyłącznie na rzecz projektu**, ale nie zatrudnionego na pełen etat w ciągu całego roku limit jest proporcjonalnie niższy:

Przykłady:

1. *Naukowiec zatrudniony przez beneficjenta na niepełny etat, pracujący 4 dni w tygodniu w ciągu całego roku* ➡ *wysokość limitu: 8000 EUR x 0,8 = 6400 EUR rocznie.*
2. *Naukowiec zatrudniony przez beneficjenta na pełny etat od stycznia do marca* ➡ *wysokość limitu 8000 EUR x 0,25 = 2000 EUR (jeśli zatrudnienie na niepełny etat – np. 80%, wysokość limitu byłaby odpowiednio dostosowana 8000 EUR x 25% x 0,8 = 1600 EUR).*

Dla pracownika **nie pracującego wyłącznie na rzecz projektu** limit jest kalkulowany proporcjonalnie, na bazie godzin przepracowanych w projekcie. W związku z tym dodatkowe wynagrodzenia kwalifikowalne jest maksymalnie do kwoty:

8000 EUR
----- * *godziny przepracowane w projekcie przez pracownika w ciągu roku*
roczne godziny produktywne

Przykład:

Koszty personelu zawierające wynagrodzenie dodatkowe – część 3/3

Pani R przepracowała 200 godzin w ciągu roku obrotowego przy realizacji projektu H2020. Otrzymała wynagrodzenie podstawowe w wysokości 6698 EUR i 2592 EUR wynagrodzenia dodatkowego. Jeśli beneficjent jest podmiotem o charakterze zarobkowym (for - profit), wynagrodzenie dodatkowe (2592) będzie automatycznie niekwalifikowalne, w związku z tym beneficjent będzie mógł sprawozdać jako koszt osobowy jedynie 6698 EUR wynagrodzenia podstawowego.

Jeśli beneficjent jest podmiotem o charakterze niezarobkowym (non- profit), wynagrodzenie dodatkowe może być kwalifikowalne do wysokości limitu. Należy więc wyznaczyć limit w proporcji do godzin przepracowanych w projekcie:

$$(8000/1720) \times 200 = 930,23 \text{ EUR}$$

Chociaż beneficjent wypłacił 2592 EUR dodatkowego wynagrodzenia, tylko 930,23 EUR może być kosztem kwalifikowalnym. Różnica w wysokości (2592 – 930,23 = 1661,77 EUR) jest kosztem niekwalifikowalnym, jako że przekracza wyznaczony limit.

Tak więc beneficjent może sprawozdać w projekcie 6698 EUR podstawowego wynagrodzenia + 930,23 EUR wynagrodzenia dodatkowego, czyli w sumie 7628,23 EUR.

Należy pamiętać, że aby wynagrodzenie mogło być kwalifikowalne jako wynagrodzenie dodatkowe (*additional remuneration*), musi spełniać następujące warunki:

- ✓ Być zgodne z ogólnymi zasadami kwalifikowalności kosztów,
- ✓ Być wypłacane zgodnie z przepisami krajowymi, zbiorowym układem pracy oraz umową o pracę,
- ✓ Nie zawierać elementów uznaniowych (czyli takich, które nie są oparte na zwykłych praktykach płacowych i/lub ich wypłacanie nie bazuje na obiektywnych warunkach),
- ✓ Wypłacanie możliwe jedynie w sytuacji podmiotów o charakterze niezarobkowym,
- ✓ Być wypłacane pracownikowi za wykonanie dodatkowej pracy lub innej ekspertyzy, niż ta, która należy do jego zwykłych obowiązków.

Zazwyczaj tak się dzieje, ponieważ dodatkowe wynagrodzenie ma na celu zapłacenie za dodatkową pracę/ekspertyzę, która jest potrzebna przy realizacji projektów UE i innych międzynarodowych projektów.

- ✓ Stosowane konsekwentnie w sytuacji, kiedy ten sam rodzaj pracy lub ekspertyzy jest wymagany, niezależnie od źródła finansowania.

Wynagrodzenie dodatkowe nie może się różnić w zależności od tego, skąd pochodzą fundusze. W szczególności nie może być ustanawiane dla projektów finansowanych z konkretnego źródła: wynagrodzenie dodatkowe stosowane jedynie do projektów finansowanych przez UE nie będzie kwalifikowalne.

Wynagrodzenie dodatkowe nie może być spowodowane dostępnością budżetu (czyli wypłacane jedynie wtedy, kiedy w budżecie projektu pozostają fundusze).

Wynagrodzenie dodatkowe nie musi być wypłacane w takiej samej wysokości dla wszystkich osób pracujących w tym samym projekcie (przy założeniu, że takie zróżnicowanie wynika z obiektywnych kryteriów).

Zastrzeżenie: W opracowaniu wykorzystano informacje zawarte w dokumentach opublikowanych przez Komisję Europejską: Umowie Grantowej (Model Grant Agreement) oraz Umowie Grantowej z komentarzami (Annotated Model Grant Agreement – AGA).

Zwracamy Państwa uwagę na fakt, że jest to tylko autorskie opracowanie przygotowane przez KPK PB UE i nie jest prawnie wiążące. KPK PB UE nie posiada prawa wydawania wiążących interpretacji. Za bezwzględną podstawę do prawidłowego opracowywania wniosków projektowych i realizacji projektów uważane są tylko i wyłącznie aktualne dokumenty opublikowane przez Komisję Europejską na Participant Portal.

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/home.html>