

10 kwietnia br. weszły w życie wytyczne w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020 (dalej wytyczne lub wytyczne horyzontalne). Jednym z wydatków, których zasady kwalifikowalności zostały szczegółowo uregulowane są koszty personelu.

Na wstępie warto zaznaczyć, że wytyczne programowe będą mogły bardziej szczegółowo określać zasady angażowania personelu, w stosunku do wytycznych horyzontalnych.

Zgodnie z zasadami ogólnymi dotyczącymi kosztów angażowania personelu wydatki związane z wynagrodzeniem personelu są ponoszone zgodnie z przepisami krajowymi, w szczególności zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy oraz z Kodeksem cywilnym. Powyższe oznacza, że beneficjent powinien dołożyć szczególnej staranności w zakresie prawidłowego nawiązywania umów z personelem, w szczególności zawierania umów o pracę. Zgodnie z art. 11 §1 (2) nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy charakterystycznych dla stosunku pracy. Jeżeli chodzi o umowy cywilnoprawne beneficjenci powinni zwrócić uwagę na właściwe kwalifikowanie umów o dzieło i innych umów o świadczenie usług.

Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile łącznie zostaną spełnione następujące warunki:

1. Obciążenie z tego wynikające nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych danej osobie.
Przykład: wytyczne dopuszczają kwalifikowalność dodatku z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych (dodatek specjalny). Poza szczegółowymi warunkami jakie należy spełnić by dodatek był kwalifikowany, beneficjent powinien przeanalizować, czy obciążenie pracownika dodatkowymi obowiązkami pozwoli mu prawidłowo i efektywnie wykonywać obowiązki, zarówno te wynikające z projektu jak i z dotychczasowego zaangażowania.
2. Łączne zaangażowanie zawodowe tej osoby w realizację wszystkich projektów finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz działań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych beneficjenta i innych podmiotów, nie przekracza 276 godzin miesięcznie.
Limit zaangażowania zawodowego, dotyczy wszystkich form zaangażowania zawodowego, w szczególności w przypadku stosunku pracy do limitu wlicza się czas nieobecności pracownika związanej ze zwolnieniami lekarskimi i urlopem wypoczynkowym, a nie wlicza się czasu nieobecności pracownika związanej z urlopem bezpłatnym, w przypadku stosunku cywilnoprawnego, samozatrudnienia oraz innych form zaangażowania – uwzględnia czas faktycznie przepracowany, w tym czas zaangażowania w ramach własnej działalności gospodarczej poza projektami.
Przykład: Osoba X jest zatrudniona u pracodawcy Y w pełnym wymiarze czasu pracy. W miesiącu A wypada 21 dni roboczych do daje 168 godzin. X nie zamierza korzystać z urlopów bezpłatnych. Dodatkowo X dorabia sobie po godzinach i na podstawie umowy zlecenie pracuje dodatkowo 40 godzin w miesiącu. Łącznie godzinowe zaangażowanie X w miesiącu A wynosi 208 godzin. X może zostać zaangażowany do realizacji projektu w wymiarze godzinowym nie przekraczającym łącznie 68 godzin w miesiącu A. Jeżeli w miesiącu B liczna dni roboczych wyniesienie 22 dni robocze okres zaangażowania u Beneficjenta nie będzie mógł przekroczyć 60 godzin miesięcznie.
W przypadku wystąpienia nieprawidłowości w zakresie spełnienia omawianego warunku, za niekwalifikowalne zostanie uznane wynagrodzenie personelu projektu (w całości lub w części) w

tym projekcie, w ramach którego zaangażowanie personelu projektu spowodowało naruszenie tego warunku.

3. Wykonanie zadań przez tę osobę jest potwierdzone protokołem sporządzonym przez tę osobę, wskazującym prawidłowe wykonanie zadań, liczbę oraz ewidencję godzin w danym miesiącu kalendarzowym poświęconych na wykonanie zadań w projekcie (nie jest wymagane wskazywanie informacji na temat poszczególnych czynności wykonywanych w ramach danej umowy), z wyłączeniem przypadku, gdy osoba ta wykonuje zadania na podstawie stosunku pracy, a dokumenty związane z jej zaangażowaniem wyraźnie wskazują na jej godziny pracy (godziny pracy powinny być wskazane ze szczegółowością „od (...) do (...)