



Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej

Departament Europejskiego Funduszu Społecznego

Warszawa, data: 23 czerwca 2023 r.

znak sprawy: DZF-IV.6910.24.2023.ES

Załącznik nr 1

Stanowisko Instytucji Zarządzającej FERS dotyczące kwalifikowalności dodatków do wynagrodzeń dla pracowników uczelni w związku z ich udziałem w projektach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) współfinansowanych ze środków EFS+

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2023 r. poz. 742), pracownik uczelni publicznej może otrzymywać: 1) dodatek funkcyjny, 2) dodatek zadaniowy, 3) wynagrodzenie za godziny ponadwymiarowe albo godziny nadliczbowe, 4) dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych, 5) premię - w przypadku pracownika niebędącego nauczycielem akademickim, 6) inne dodatki, jeżeli zostały określone w zakładowym układzie zbiorowym pracy albo regulaminie wynagradzania (art. 136 ust. 2 ustawy). Dodatkowo, zgodnie z art. 138 ust. 3 ustawy: *Dodatek zadaniowy może być przyznany z tytułu czasowego zwiększenia obowiązków służbowych lub czasowego powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania. Wysokość dodatku zadaniowego nie może przekroczyć 80% sumy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracownika.*

Jednocześnie, zgodnie z Wytycznymi dotyczącymi kwalifikowalności wydatków na lata 2021-2027 (podrozdział 3.8 pkt 9, dalej jako „Wytyczne”), *dodatek do wynagrodzenia personelu projektu może być kwalifikowalny, jeżeli:*

- a) został określony w regulaminie pracy lub regulaminie wynagradzania (o ile regulaminy te zostały sporządzone) co najmniej sześć miesięcy przed złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu, chyba, że możliwość przyznania dodatku została przewidziana w aktach prawa powszechnie obowiązującego,*
- b) potencjalnie obejmuje wszystkich pracowników, a zasady jego przyznawania są takie same w przypadku personelu projektu oraz pozostałych pracowników beneficjenta,*



Fundusze
Europejskie

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



c) jest kwalifikowalny wyłącznie w okresie zaangażowania danej osoby do projektu,

d) jego wysokość uzależniona jest od zakresu dodatkowych obowiązków i wynika z zatwierdzonego wniosku o dofinansowanie projektu.

W przypadku przyznania dodatku w związku z realizacją projektów beneficjenta, dodatek ten rozliczany jest proporcjonalnie do zaangażowania w dany projekt.

Niezależnie od powyższego, w stosunku do personelu projektu obowiązuje również pkt 11 tegoż podrozdziału Wytucznych, zgodnie z którym wydatki związane z zaangażowaniem zawodowym personelu projektu w projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile obciążenie z tego wynikające nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych danej osobie. Dodatkowo, należy mieć na uwadze, że łączne zaangażowanie zawodowe personelu projektu w realizację wszystkich projektów finansowanych z funduszy UE oraz działań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych beneficjenta i innych podmiotów (niezależnie od formy zaangażowania), nie powinno przekraczać 276 godzin miesięcznie; do ww. limitu wlicza się okres urlopu wypoczynkowego oraz czas niezdolności do pracy wskutek choroby, natomiast nie wlicza się innych nieobecności pracownika (np. urlop bezpłatny, rodzicielski i macierzyński).

Mając na uwadze powyższe uregulowania, w Zasadach finansowania FERS (podrozdział 1.4.1) Instytucja Zarządzająca FERS opisała warunki kwalifikowalności dodatków w przypadku ich stosowania w projektach FERS. Między innymi wskazano, że dodatek jest przyznawany w związku z realizacją zadań projektu, co do zasady nie mieszczących się w dotychczasowych obowiązkach na danym stanowisku pracy. Powinien tym samym dotyczyć zadań dodatkowych, wykraczających poza te przewidziane w podstawowym zakresie obowiązków danej osoby, co powinno zostać wyrażone na piśmie¹, dzięki czemu możliwe będzie odtworzenie ścieżki audytu. Ponadto, wskazano, że wysokość dodatku powinna być adekwatna zarówno do rodzaju i zakresu zadań objętych tą formą.

W sytuacji wykonywania w tym samym czasie zadań w kilku projektach realizowanych na poziomie danego programu² (np. FERS) personelowi projektu, dla zachowania zasad przejrzystości ścieżki audytu, powinien być przyznany wyłącznie jeden dodatek związany z wykonywaniem pracy w tych projektach.

¹ Nie oznacza to zawsze wymogu zachowania formy pisemnej (papierowej); może to być np. informacja w systemie informatycznym stosowanym przez pracodawcę.

² Uszczegółowienie zapisu znajdzie się w najbliższej aktualizacji Zasad Finansowania FERS

W takim przypadku, dodatek ten rozliczany jest proporcjonalnie do zaangażowania w dany projekt.

Ponieważ maksymalny poziom kwalifikowalności dodatku nie został określony w Wytycznych, to z uwagi na charakter „dodatku do wynagrodzenia” oraz racjonalne zarządzanie finansami publicznymi, IZ FERS określiła w Zasadach finansowania FERS rekomendowany maksymalny poziom takiego dodatku. Wynosi on 40% wynagrodzenia podstawowego. Przekroczenie limitu 40% jest przy tym możliwe, ale powinno być szczególnie uzasadnione lub wynikać z aktów prawa powszechnie obowiązującego, o ile stanowią one o maksymalnej wysokości dodatku dla danej grupy zawodowej (tak jest w przypadku przepisów o szkolnictwie wyższym). Instytucja ogłaszająca nabór powinna uwzględnić ww. limit wysokości dodatku, np. w regulaminie wyboru projektów, a następnie weryfikować spełnienie tego warunku na etapie oceny wniosku o dofinansowanie.

Uwzględniając wszystkie wskazane powyżej regulacje, IZ FERS potwierdza, że pracownicy uczelni biorący udział w projektach współfinansowanych ze środków FERS mogą mieć przyznawane rodzajowo różne dodatki do wynagrodzenia zasadniczego we wszystkich formach wskazanych w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, tj. w formie dodatku zadaniowego, funkcyjnego lub innego dodatku. Jednocześnie, określając zapisy dotyczące dodatków dla pracowników uczelni IZ FERS kierowała się dotychczasowymi doświadczeniami w tym obszarze oraz przepisami prawa umożliwiającymi podniesienie wysokości dodatku pracownika uczelni do 80% wynagrodzenia zasadniczego. Biorąc pod uwagę wskazywaną przez uczelnie praktykę częstszego przyznawania w projektach innych dodatków niż dodatków zadaniowych, IZ FERS widzi możliwość i zasadność stosowania w projektach FERS rozwiązań w zakresie wysokości przyznawanego dodatku zarezerwowanych w przepisach prawa dla dodatków zadaniowych również w stosunku do innych dodatków. Tym samym IZ FERS widzi możliwość kwalifikowania dodatku pracownika uczelni w projektach FERS przekraczającego poziom 40%, niezależnie od rodzaju przyznanego dodatku, o ile jest to zgodne z regulacjami u danego pracodawcy, Wytycznymi oraz zasadą racjonalności ponoszonych wydatków.

Przed przyznaniem dodatku należy mieć na uwadze charakter zadań do wykonania w projekcie, stopień zaangażowania pracownika w realizację powierzonych mu zadań oraz ewentualnie szczegółowe zasady określone dla danego programu.

Przyznawany dodatek powinien dotyczyć zadań dodatkowych, wykraczających poza zadania przewidziane w podstawowym zakresie obowiązków danej osoby



Fundusze Europejskie

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



lub w sytuacji zwiększenia zadań wykonywanych przez daną osobę. Wysokość dodatku powinna być adekwatna zarówno do rodzaju i zakresu zadań wykonywanych w projekcie.

Należy przy tym pamiętać, że dodatki nie mają charakteru uznaniowego, a ich wysokość powinna być ściśle określona w Regulaminie wynagradzania uczelni oraz że dodatek projektowy stanowi wynagrodzenie uzupełniające / dodatkowe do wynagrodzenia podstawowego, a nie wyłączone wynagrodzenie za pracę w projekcie. Takie podejście jest zgodne również z PAKT (system wynagrodzeń zaakceptowany przez Komisję Europejską 21.10.2021 r.). Dodatkowo, wydatki na wynagrodzenie pracowników z tytułu wykonywania zadań w projekcie, muszą spełniać podstawowe zasady kwalifikowalności, takie jak racjonalność i efektywność, tj. zgodność ze stawkami rynkowymi oraz spełnienie wymogów efektywnego zarządzania finansami (relacja nakład / rezultat).

Należy też pamiętać, że kwalifikowalność wynagrodzeń pracowników zaangażowanych w realizację projektów EFS+ jest możliwa pod warunkiem spełnienia wymogów wynikających z art. 16 rozporządzenia w sprawie EFS+. Zgodnie z tym przepisem, finansowanie wynagrodzeń w projektach EFS+ jest możliwe, o ile jest to zgodne z właściwymi przepisami prawa krajowego (przede wszystkim dotyczącymi wynagradzania), praktyką wynagradzania na podobnym stanowisku pracowników beneficjenta, regulacjami wynikającymi z układów zbiorowych lub są poparte statystyką publiczną.

Biorąc pod uwagę powyższe, IZ FERS doprecyzuje zgodnie z ww. stanowiskiem zapisy dotyczące dodatków dla pracowników uczelni przy najbliższej aktualizacji Zasad finansowania FERS planowanej jeszcze w 2023 r., tak aby nie budziły one wątpliwości.



Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne

