

MINISTERSTWO
ROZWOJU REGIONALNEGO

DEPARTAMENT ZARZĄDZANIA
EUROPEJSKIM FUNDUSZEM SPOŁECZNYM

Warszawa, 26.03.2012 r.

DZF-IV-82252-77-MLI/12

NK: 38242/12

Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego	
DEPARTAMENT	
EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO	
Wpłynęło	26-03-2012
L. dz.	8320/03

Instytucje Pośredniczące
Instytucje Wdrażające
(Pośredniczące II stopnia)
Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Szanowni Państwo,

W związku z pojawiającymi się wątpliwościami w zakresie kwalifikowalności wynagrodzenia pracowników uczelni z tytułu wykonywania zadań w ramach projektów PO KL, pragnę przedstawić stanowisko Instytucji Zarządzającej (IZ) PO KL w tej kwestii.

Zgodnie z art. 151 ust. 8 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. - *Prawo o szkolnictwie wyższym* (Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.; dalej: upsw), senat uczelni może przeznaczyć dodatkowe środki na zwiększenie wynagrodzeń, jeżeli uczelnia posiada na ten cel środki pochodzące z innych źródeł niż określone w art. 94 ust. 1 upsw. Z ww. przepisu wynika, że senat uczelni ma samodzielność w określeniu zarówno wysokości dodatkowych środków przeznaczonych na zwiększenie wynagrodzenia, jak i form przyznawania tych środków (np. zwiększenie podstawowego wynagrodzenia w wyniku zmiany umowy o pracę/aktu mianowania w drodze aneksu, umowa cywilnoprawna, dodatek do wynagrodzenia).

Niemniej jednak, zgodnie z *Wytycznymi w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach PO KL* (dalej: Wytyczne) wszystkie wydatki w ramach PO KL, w tym wydatki na wynagrodzenie pracowników uczelni z tytułu wykonywania zadań w ramach projektów, muszą spełniać podstawowe zasady kwalifikowalności określone w podrozdz. 3.1 Wytycznych, takie jak m.in. racjonalność i efektywność, tj. zgodność ze stawkami rynkowymi oraz spełnienie wymogów efektywnego zarządzania finansami (relacja nakład / rezultat). Do wydatków tych zastosowanie mają także zapisy podrozdz. 4.5 Wytycznych, w tym zapis podrozdz. 4.5 pkt 8 Wytycznych, zgodnie z którym „wydatki na wynagrodzenie personelu są kwalifikowalne pod warunkiem, że ich wysokość odpowiada stawkom stosowanym u beneficjenta”, przy czym stawki stosowane u beneficjenta stanowią realne stawki wypłacane u beneficjenta standardowo na danym stanowisku poza projektami finansowanymi ze środków funduszy strukturalnych.

W związku z powyższym, **sam fakt, że stawki dla projektów finansowanych w projektach PO KL ustalone zostały w regulaminach uczelni przyjmowanych przez senat uczelni na podstawie art. 151 ust. 8 upsw, nie stanowi wystarczającej przesłanki dla ich automatycznego stosowania w ramach PO KL.** W opinii IZ PO KL stawki, jakie są wskazywane w ww. regulaminach, mogą budzić zastrzeżenia co do ich racjonalności w kontekście zapisów Wytycznych, o ile odbiegają od stawek poza projektem. Należy zaznaczyć, że IZ PO KL nie neguje prawa senatu uczelni do niezależnego ustalania wysokości wynagrodzeń pracowników uczelni. Niemniej jednak, w przypadku gdy wynagrodzenia te finansowane są w ramach PO KL, konieczne jest zastosowanie się przez beneficjentów do zasad wynikających z Wytycznych. Oznacza to, że nawet jeśli warunki wynagradzania personelu projektu wynikają z uchwały senatu uczelni, to w ramach projektu PO KL nie mają automatycznego zastosowania. **Obowiązkiem IZ PO KL jest bowiem kwalifikowanie wynagrodzeń (w tym dodatków) zgodnie z zasadami kwalifikowalności, w tym z podstawowymi zasadami racjonalności wydatkowania środków publicznych. Z kolei obowiązkiem Instytucji Pośredniczącej / Instytucji Pośredniczącej II stopnia (instytucji wdrażającej) jest przyjmowanie do dofinansowania takich projektów, które spełniają wymogi Wytycznych, jak i rozliczanie projektów zgodnie z zasadami kwalifikowalności określonymi w programie.**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Ministerstwo
Rozwoju Regionalnego
ul. Wspólna 2/4
00-926 Warszawa

tel. (022) 330 30 04
fax (022) 330 30 31
www.mrr.gov.pl
www.funduszeuropejskie.gov.pl

LINIA
EUROPEJSKA



Jeżeli chodzi o szczegółowe uregulowania związane ze zwiększonymi wynagrodzeniami lub tzw. „wynagrodzeniami uzupełniającymi”, należy wskazać, że jeżeli zwiększenie wynagrodzenia następuje poprzez aneksowanie umowy o pracę/aktu mianowania, do zwiększonego wynagrodzenia nie stosuje się zasad dotyczących dodatków (zgodnie z podrozdz. 4.5.1 pkt 7 Wytycznych). Z kolei, jeśli pracownik uczelni zaangażowany jest do pracy w ramach więcej niż jednego projektu – w tym projektu PO KL – to zgodnie z podrozdz. 4.5 pkt 7 Wytycznych ma on obowiązek prowadzenia ewidencji godzin i zadań w celu wykazania, że łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach NSRO nie przekracza 240 godzin miesięcznie.

Natomiast, jeśli w regulaminie senatu uczelni przewidziano przyznawanie dodatku do wynagrodzenia, określając jego wysokość na poziomie wyższym niż określony w podrozdz. 4.5.1 pkt 7 Wytycznych, tj. wyższym niż 40% wynagrodzenia, to zdaniem IZ PO KL tego typu regulacja nie stanowi podstawy do uznania dodatku za kwalifikowalny. Zgodnie z bowiem z ww. zapisem Wytycznych, „przekroczenie tego limitu może wynikać wyłącznie z aktów prawa powszechnie obowiązującego”. Zgodnie zaś z art. 87 *Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe, rozporządzenia oraz akty prawa miejscowego.

Jednocześnie przypomnieć pragnę, że **wydatki poniesione na wynagrodzenia personelu projektu podlegają weryfikacji podczas kontroli przeprowadzanej przez instytucje zaangażowane we wdrażanie PO KL a stosowanie w ramach projektów stawek niezgodnych ze stawkami rynkowymi i stosowanymi u beneficjenta poza projektami może prowadzić do nieprawidłowości w rozumieniu systemu raportowania o nieprawidłowościach.**

Z poważaniem,

DYREKTOR DEPARTAMENTU

Paweł Choraży

DW: Wydziały, Dyrekcja

