

6. marca 2006

Kalkulácia personálnych nákladov zamestnancov v 6. Rámcovom programe

Úvod

Zatiaľ čo veľké organizácie a mnohé podniky služieb vyvinuli systémy na zaznamenávanie hodín práce a na kalkuluáciu personálnych nákladov, mnoho iných, obzvlášť MSP ich nemajú. Mnoho malých organizácií sa zaujíma skôr o celkové mesačné, štvrťročné alebo ročné mzdové náklady a ich vplyvom na celkový zisk a cash flow, ako výpočtom hodinových alebo denných nákladov na každého člena personálu.

Bez systému kalkulácie hodinových nákladov nebude kalkulácia personálnych nákladov pre projekty 6. Rámcového programu (aj keď sú hodiny evidované správne a efektívne), správne vypočítaná a náklady uhradené. (viď prospekt „príručka evidencie hodín“ <http://www.financehelpdesk.org/front/ShowCategory.aspx?ItemID=621>)

1. Položky personálnych nákladov

Náklady na zamestnancov obsahujú podľa definície hrubé mzdy a výhody (sociálne a iné výhody určené štátom a/alebo podľa účtovných pravidiel organizácie) a iné náklady na zamestnancov. Sociálne výhody obsahujú obyčajne príspevky na dôchodok, poistenie v prípade invalidity, národné poistenie, príspevky na stravu, príspevok na dochádzanie do zamestnania, atď.

2. Skutočné náklady na jedného zamestnanca, nie priemerné za celé oddelenie

Na rozdiel od 5. Rámcového programu, a pravdepodobne tiež 7. Rámcového programu, nemôžu byť priemerné mzdy za oddelenie uvedené vo finálnej finančnej správe projektu. Môžu byť použité periodické finančné záznamy priemerných nákladov, ale nakoniec musí byť uvedený prepočet za celkový priebeh projektu na skutočné náklady na konkrétneho zamestnanca. Tieto náklady sú založené na jeho mzdových nákladoch a nie na priemerných nákladoch za firmu, oddelenie alebo iné zoskupenie.

3. Finančné pravidlá a predpisy určujúce oprávnené náklady

V tomto ohľade sa požaduje, aby boli všetky provízie vyňaté z nákladov. Obdobne i náklady za nečerpanú dovolenku, nevyplatené prostriedky za dni choroby, prostriedky na dôchodok (napr. rozpočtové dôchodky obyčajne financované organizáciou – obyčajne zaistenie neziskového a vyššieho vzdelania) a prostriedky za odstupné (i požadované na základe zákona v určitých štátoch) nie sú oprávnenými nákladmi, pokiaľ nebola vykonaná platba. Podľa nášho názoru, príplatok externej poisťovacej spoločnosti alebo nezávislej organizácie na zahrnutie zamestnaneckých nákladov na odstupné a dôchodok atď. môžu byť zahrnuté ako oprávnené náklady zamestnávateľa. Podobne v prípade, že je dovolenka platená a zúčtovaná ročne a účtovaná ako prostriedky za platenú dovolenku, môžu si ju zamestnávateľia uplatniť ako oprávnené náklady.

4. Bonusy

V prípade, že bonusy nie sú zahrnuté do obdobia trvania projektu (alebo príslušnej správy) alebo sú vyplácané po ukončení projektu, nepovažujú sa na základe nášho názoru za oprávnené náklady. Podobne, bonusy za účasť na projektoch EÚ obyčajne nie sú oprávnenými nákladmi. Ak sú bonusy štandardom a netýkajú sa obdobia vykazovania alebo obdobia trvania projektu, je požadovaný prepočet hodnoty k danému vykazovanému obdobiu.

5. Hodinová sadzba

Pokiaľ zamestnanci pracujú na projekte časť svojej pracovnej doby, je nevyhnutné vykonať kalkuláciu hodinovej sadzby. V tomto prípade navrhujeme ročné personálne náklady na zamestnanca (ako boli definované vyššie) deliť počtom produktívnych hodín (za európske projekty a iné projekty, ale s vylúčením dovolenky, choroby, materskej dovolenky, vojenskej služby atď.). Výsledkom je priemerná hodinová sadzba za rok.

Počet hodín v rámci projektu evidovaných v pracovných výkazoch, ako bolo odporúčané podľa „Príručky na evidenciu hodín“ <http://www.financehelpdesk.org/front/ShowCategory.aspx?ItemID=621>, môže byť potom ohodnotených podľa hodinovej sadzby za účelom kalkulácie personálnych nákladov na osobu a projekt.

6. Nadčasy

Problematika nadčasov vyžaduje špeciálnu úpravu. Nadčasom by sa malo vo všeobecnosti v projektoch EÚ vyvarovať, ale za určitých okolností, hlavne v hi-tech MSP, sú nadčasy skôr pravidlom ako výnimkou. Pre personál pracujúci celý pracovný čas na projekte sa náklady za nadčasy automaticky započítavajú. Avšak v prípade zamestnancov pracujúcich čiastočne na špecifickom projekte 6. rámcového programu, nemôže zamestnávateľ tvrdiť, že nadčasy sa vzťahujú iba k danému projektu. Nadčasy môžu byť nanajvýš vypočítané, ako priemer z nadčasov pre projekt 6. Rámcového programu a ostatnej práce. Finančná príručka navrhuje neaplikovať vyššiu sadzbu nadčasov pre personál pracujúci čiastočne na projekte.

Mnohokrát je sadzba za nadčasy vyššia ako štandardné náklady na zamestnanca. Ak je ako základ používaná vyššie spomínaná kalkulácia na výpočet priemernej hodinovej sadzby, priemerná sadzba za nadčasy sa zahrnie do nákladov. Existuje názor (viď vyššie), že vyššia sadzba za nadčasy má byť vyňatá a ak je to dodržané, teda hodiny za nadčasy sú zahrnuté v normálnych sadzbách, tak dodatočná vyššia sadzba musí byť vyňatá z kalkulácie (na báze jedného roku, ak je používaný spomínaný priemerný systém alebo na báze hodiny). Z nášho pohľadu je tento spôsob neracionálny, a teda ak je sadzba za nadčasy podľa bežných účtovných pravidiel organizácie spriemerovaná podľa počtu personálu v rámci projektu, mala by byť táto vyššia sadzba aplikovaná aj na projekty 6. Rámcového programu.

V rámci 5. Rámcového programu sa očakával maximálny počet odpracovaných hodín zamestnanca pracujúceho 40 hodín týždenne celkovo 1680 produktívnych hodín ročne. Pretože od tohoto štandardu bolo teraz upustené, projektoví administrátori by boli prekvapení podstatným rozdielom od tejto hodnoty. Každý takýto rozdiel musí byť vysvetlený audítorom a/alebo projektovým administrátorom.

Upozornenie

Cieľom a účelom tohto dokumentu a iných prospektov je zvýšiť povedomie o finančných záležitostiach Rámcového programu a neposkytovať právne záväzné poradenstvo. Je určený na poskytnutie relevantných informácií, ktoré môžu slúžiť ako asistencia pri niektorých otázkach alebo záležitostiach. Tento prospekt bol vytvorený spoločne v rámci európskeho projektu IST Finance-NMS-IST so zmluvným číslom: 015481 a EFPConsulting Ltd. Aj Finance-NMS-IST, aj EFPConsulting Ltd. sa usilujú o poskytnutie vysokého stupňa služieb na dosiahnutie tohto účelu. Napriek tomu nemôže byť daná žiadna záruka správnosti a úplnosti poskytnutých informácií, a ani Európska komisia, partneri projektu a EFPConsulting nie sú zodpovední za možnú škodu vzniknutú ako výsledok tohto prospektu. Žiadna poskytnutá informácia neodráža nutne pozíciu Európskej komisie. V tejto súvislosti, by malo byť poznamenané, že poskytnuté informácie sú považované za prvotnú asistenciu a používatelia by mali kontaktovať kompetentné authority, organizácie alebo privátne firmy pre detailnejšie informácie alebo poradenstvo o spôsobe jednania.

Autor: Graham Feldman, FCA (UK), CPA (Isr.) Verzia: V1.0
EFPConsulting Ltd. info@efpconsulting.com