

Kalkulacja kosztów personelu w 6. Programie Ramowym

Wprowadzenie

Podczas gdy duże organizacje i wiele firm usługowych rozwinęło systemy rejestrowania czasu pracy i rozliczania kosztów personelu, wiele innych, szczególnie małych i średnich przedsiębiorstw jeszcze tego nie zrobiło. Wiele małych podmiotów skupia się na wielkości całkowitych miesięcznych, kwartalnych lub rocznych kosztów wynagrodzeń i ich wpływem na całkowity zysk i przepływy pieniężne, nie koncentrują się natomiast na kosztach za godzinę lub dzień pracy poszczególnych pracowników.

Bez systemu kalkulacji kosztów godzinowych, szacowanie kosztów personelu w projektach 6PR, nawet w przypadkach gdzie godziny zostały zarejestrowane poprawnie, nie będzie przebiegało w sposób prawidłowy. (patrz "Recording Hours Guidelines")

<http://www.finance-helpdesk.org/front/ShowCategory.aspx?ItemID=621>

1. Koszty pracodawcy

Koszty pracodawcy zawierają, z definicji, wynagrodzenia brutto i świadczenia (socjalne i inne określone przez państwo i/lub przez księgowe procedury danej organizacji) oraz inne koszty. Zazwyczaj świadczenia socjalne zawierają składkę emerytalną pracodawcy, ubezpieczenie inwalidzkie, ubezpieczenie społeczne, dodatki żywieniowe, na dojazdy do pracy itd.

2. Faktyczny koszt na pracownika, nie średni danej jednostki

W odróżnieniu od 5 PR, a także prawdopodobnie 7 PR, średnie wynagrodzenia w jednostce nie mogą być wykazywane w ostatecznym raporcie finansowym projektu. Dopuszczalne są raporty okresowe oparte na średnich kosztach, ale na koniec projektu muszą one być skorygowane i zawierać zestawienie kosztów oparte na faktycznych kosztach wynagrodzeń danych pracowników, a nie na średniej dla instytucji, jednostki, czy grupy pracowników.

3. Wskazówki finansowe oraz regulacje określające koszty dopuszczalne

Istnieje wymóg, iż wszelkie rezerwy muszą zostać wyłączone z kosztów. Odpowiednio, rezerwy na urlopy nie wypłacone, rezerwy na zwolnienia chorobowe nie wypłacone, rezerwy na emerytury (np.: emerytura budżetowa, zwykle samofinansowana przez organizację – najczęściej niekomercyjną lub przez instytucję szkolnictwa wyższego) lub rezerwy na odprawy (nawet gdy są wymagane prawnie) nie stanowią kosztów dopuszczalnych dopóki wypłata nie zostanie wykonana. Według nas, wypłatę składki zewnętrznej firmie ubezpieczeniowej lub niezależnej organizacji dla pokrycia kosztów odpraw, emerytur itp można potraktować jako koszty dopuszczalne pracodawcy. Podobnie, w przypadku gdy kwota za okres urlopowy jest wypłacana regularnie w rozrachunku rocznym i naliczana jako rezerwa urlopowa, pracodawcy mogą potraktować tę wypłatę jako koszt dopuszczalny.

4. Premie

W przypadkach gdy premie nie obejmują okresu trwania projektu lub są wypłacone po zakończeniu projektu, wtedy wg naszej opinii nie są kosztami dopuszczalnymi. Premie za udział w projektach UE nie są zazwyczaj kosztami dopuszczalnymi. Kiedy premie są standardowe i dotyczą okresu spoza okresu sprawozdawczego, ale w ramach trwania projektu, wtedy wymagana jest korekta wartości w okresie sprawozdawczym.

5. Stawka godzinowa

W przypadku gdy pracownik na pracę w projekcie przeznaczają jedynie część swojego czasu pracy, istnieje konieczność wyliczenia dla niego stawki godzinowej. W tej sytuacji proponujemy, aby podzielić zdefiniowany

powyżej koszt roczny pracodawcy przez liczbę godzin produktywnych (projekty UE i inne, wyłączając wakacje, choroby, urlopy macierzyńskie, służbę wojskową itd.). Otrzymamy w ten sposób średnią roczną stawkę godzinową.

Godziny przepracowane w danym projekcie (według kart czasu pracy) patrz: „Recording Hours Guidelines” <http://www.finance-helpdesk.org/front/ShowCategory.aspx?ItemID=621>, zostaną wycenione według powyższych stawek godzinowych, w celu wyliczenia kosztów personelu.

6. Nadgodziny

Kwestia nadgodzin wymaga specjalnego potraktowania. Zasadniczo powinno się unikać nadgodzin w projektach 6.PR, ale w pewnych okolicznościach, szczególnie w przypadku wysoko zaawansowanych technologicznie MŚP, nadgodziny są raczej zwyczajną praktyką, a nie wyjątkiem. Dla personelu, który cały swój czas pracy poświęca na pracę w projekcie, koszt nadgodzin będzie automatycznie wliczany. Jeśli jednak pracownik poświęca jedynie część swojego czasu pracy na projekt, pracodawca nie może utrzymywać, że nadgodziny odnoszą się **tylko** do tego projektu. W najlepszym wypadku, nadgodziny mogą być rozdzielone między projektem 6 PR a innymi obowiązkami. Wytyczne Finansowe (*The Financial Guidelines*) sugerują, że w przypadku kadry pracującej częściowo nad projektem nie powinno się stosować wyższych stawek dla nadgodzin.

Często stawka w przypadku nadgodzin jest wyższa od standardowych kosztów pracodawcy. Jeśli opisany wyżej sposób kalkulacji użyty będzie do obliczenia średniej stawki godzinowej, wtedy średnia stawka za nadgodziny uwzględniona będzie w kosztach. Istnieje także opinia (patrz powyżej) zgodnie z którą wyższa stawka za nadgodziny nie może być stosowana do kalkulacji i wtedy nadgodziny będą kalkulowane po stawkach podstawowych, a dodatkowa część stawki za nadgodziny nie będzie brana pod uwagę. W naszej opinii takie podejście nie jest słuszne i jeśli i wg normalnych zasad księgowych stosowanych przez jednostkę stawki za nadgodziny są rozdzielane między różnymi projektami na pracownika, to te wyższe stawki będą mogły być uwzględniane przy kalkulacji.

W ramach 5PR maksymalna liczba godzin produktywnych w przypadku pracownika pracującego 40 godzin/tydzień była szacowana na poziomie 1680 godzin/rok. Co prawda ograniczenie to obecnie nie występuje, jednak znaczne odstępstwa od tej wartości mogą wzbudzić zdziwienie oficerów projektowych i zarówno oni, jak i audytorzy mogą zwrócić się o wyjaśnienia w tej kwestii.

Zastrzeżenie

Celem i przeznaczeniem tego opracowania jest zwrócenie uwagi na pewne kwestie finansowe związane z programem ramowym, nie zaś dawanie wiążącej prawnie porady. Zamierzeniem jest dostarczenie stosownych informacji pomocnych do wyjaśnienia możliwych wątpliwości i pytań natury finansowej. Powyższe opracowanie zostało sporządzone wspólnie w ramach projektu EU IST Finance-NMS-IST (nr kontraktu 015481) oraz przez EFP Consulting Ltd.

Dołożono wszelkich starań w celu dostarczenia informacji wysokiej jakości. Niezależnie jednak od tego nie udziela się gwarancji co do poprawności lub kompletności przedstawionych informacji i zarówno Komisja Europejska, partnerzy projektu oraz EFP Consulting Ltd. nie odpowiadają za jakiegokolwiek straty poniesione w związku z zastosowaniem informacji zawartych w powyższym opracowaniu. Ponadto zastrzega się, że przedstawione informacje nie koniecznie odpowiadają oficjalnemu stanowisku Komisji Europejskiej. W związku z tym powinny one być traktowane jako pomocnicze, a ich użytkownicy w celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji lub porad dotyczących podejmowanych działań powinni zwrócić się do kompetentnych władz, organizacji bądź firm prywatnych.