

UWAGI DO SYSTEMU WYNAGRADZANIA W PROGRAMIE RAMOWYM HORYZONT 2020

Andrzej Siemaszko, Barbara Trammer¹

1. Wstęp

Program Ramowy Horyzont 2020 o budżecie 77.02 mld euro niesie olbrzymie szanse dla polskich uczestników. Niestety, stwarza też poważne wyzwanie związane z wprowadzonym systemem wynagradzania ograniczającym możliwość stosowania premii. Większość polskich uczelni wyższych i instytutów naukowych stosowało od początku 7PR regulaminy pozwalające na wypłacanie takich dodatkowych premii. W programie Horyzont 2020 możliwość ta została drastycznie zmniejszona, co w praktyce oznacza, że wynagrodzenia w projektach będą ograniczone do wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Możliwość wypłacania dodatkowego wynagrodzenia ograniczona jest maksymalnie do kwoty 8000 € rocznie, przy czym **może ono być stosowane tylko w przypadku instytucji o charakterze niezarobkowym (non-profit legal entities)** oraz pod ściśle określonymi warunkami, co w naszej ocenie spowoduje, że możliwość wypłacania dodatkowych wynagrodzeń w polskich instytucjach będzie występowała jedynie sporadycznie.

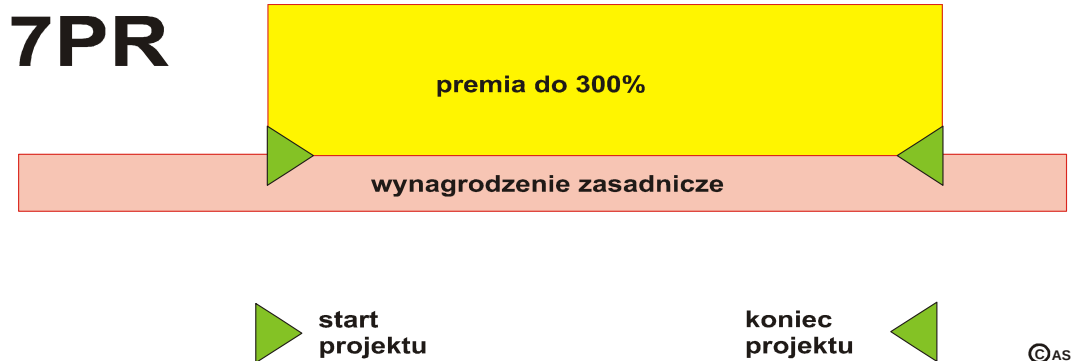
Sytuacja ta będzie wymagała od wielu instytucji wprowadzenia odpowiednich zmian w systemie wynagradzania (regulaminach), z czym nie można zwlekać, jako że pierwsze konkursy programu Horyzont 2020 są już otwarte. Analizując możliwe skutki, MNiSW przygotowuje dodatkowy system wsparcia dla instytucji uczestniczących w H2020. Poniżej przedstawiono krótką charakterystykę sytuacji oraz uwagi dotyczące kierunku sugerowanych rozwiązań.

2. System stosowany w 7. Programie Ramowym

System stosowany przez wielu polskich beneficjentów: wynagrodzenie zasadnicze + premia do 300%

Był to prosty i bezpieczny dla instytucji system z punktu widzenia zarządzania finansowego – stawka godzinowa refundowana w ramach projektu składała się z sumy stawki godzinowej wynagrodzenia zasadniczego i stawki godzinowej wynagrodzenia uzupełniającego – za godziny przepracowane w projekcie pracownik otrzymywał wyższą stawkę godzinową niż za inne działania.

¹ Krajowy Punkt Kontaktowy Programów Badawczych UE, Warszawa, 20.01.2014



Rys. 1 System wynagradzania w 7PR: wynagrodzenie zasadnicze + premia do 300%

3. Podstawy prawne systemu wynagradzania w Programie Ramowym Horyzont 2020

W projektach H2020 system wynagradzania stosowany przez wiele polskich instytucji w 7PR nie będzie mógł być kontynuowany, bowiem wynagrodzenie dodatkowe, związane z udziałem w projektach ograniczono do 8000 EUR/rocznie (w przypadku gdy pracownik poświęca projektom 100% swojego czasu pracy, jeśli mniej, to proporcjonalnie do czasu pracy w projektach).

Instytucje nie spełniające warunku „non-profit” w ogóle nie mają możliwości wypłacania wynagrodzeń dodatkowych.

Dla instytucji „non-profit” możliwość stosowania dodatkowej premii jest bardzo mocno ograniczona, co według naszej oceny spowoduje, że będzie mogła ona być wypłacana jedynie w sporadycznych przypadkach (patrz: komentarz KE do Art.6.2.A1 zawarty w *Annotated Model Grant Agreement*).

Podstawą prawną jest dokument: *Regulation (EU) No 1290/2013 of the European Parliament and of the Council of 11 December 2013 laying down the rules for participation and dissemination in “Horizon 2020-the Framework Programme for Research and Innovation (2014-2020)”*.

Article 27

Direct eligible personnel costs

1. *Without prejudice to the conditions laid down in Article 26, direct eligible personnel costs shall be limited to salaries plus social security charges and other costs included in the remuneration of personnel assigned to the action, arising from national law or from the employment contract.*
2. *Without prejudice to the conditions laid down in Article 26, additional remuneration to personnel of participants that are non-profit legal entities assigned to the action, including payments on the basis of supplementary contracts regardless of their nature, may also be considered as direct eligible personnel costs, up to the amount set out in paragraph 3, if they fulfil the following additional conditions:*
 - (a) *It is part of the usual remuneration practices of the participant and is paid in a consistent manner whenever the same kind of work or expertise is required;*

- (b) *The criteria used to calculate the supplementary payments are objective and of general application by the participant, independent of the source of funding used.*
3. *Additional remuneration may be eligible up to EUR 8 000 per year and per person. In relation to a person not working exclusively for the action, a limit per hour shall apply. The limit per hour shall be calculated by dividing EUR 8 000 by the number of annual productive hours calculated in accordance with Article 31*

4. Proponowane rozwiązania do stosowania w Programie Ramowym Horyzont 2020

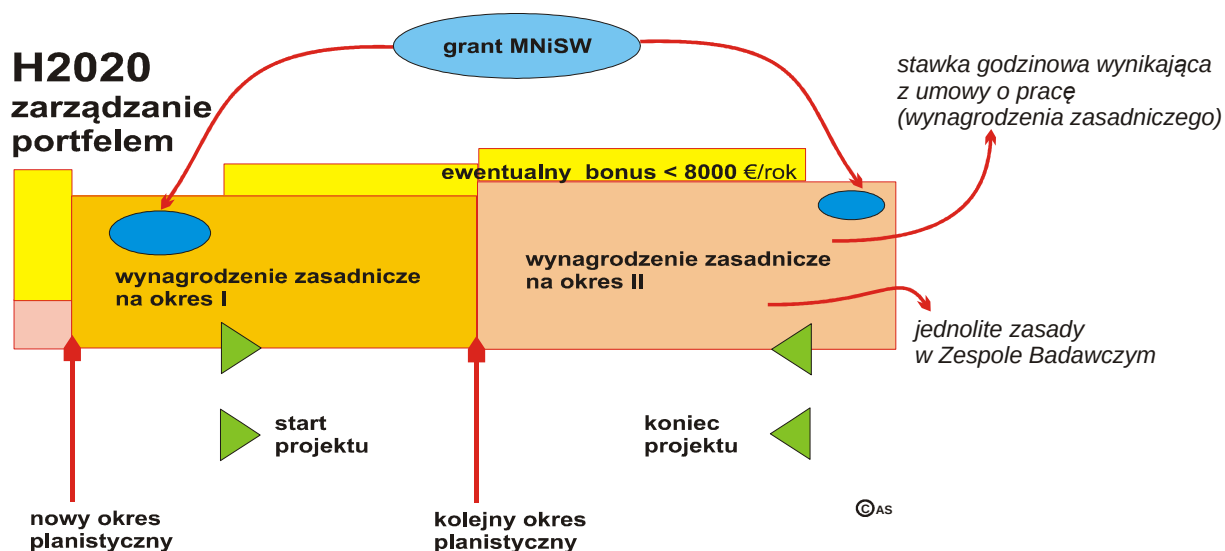
W związku z powyższymi ograniczeniami, jedynym sposobem, by pracownik mógł w projektach zarabiać więcej, jest podwyższenie jego wynagrodzenia zasadniczego. Stawka godzinowa w projekcie będzie wynikać wprost z jego wynagrodzenia zasadniczego, nie będziemy mieli do czynienia z dwiema stawkami godzinowymi, jak to się działo do tej pory.

H2020 zarządzanie portfelem projektów (SYSTEM ZALECANY)

Rozwiązaniem dla instytucji jest zastosowanie wyższego wynagrodzenia dla osób aktywnych, uzyskujących dodatkowe środki finansowe z różnych źródeł (**bez bezpośredniego powiązania wzrostu wynagrodzenia z udziałem w konkretnym projekcie**). Wymaga to dogłębnej analizy finansowej dot. całości pozyskiwanych z zewnątrz środków na podstawie danych historycznych oraz projekcji na kolejne okresy planistyczne, w celu określenia poziomów wynagrodzenia zasadniczego aktywnych pracowników w wysokości, która będzie z jednej strony motywowała ich do działania, z drugiej strony będzie zgodną z sytuacją finansową instytucji.

Proponowane rozwiązania szczegółowe:

- Można rozważyć stworzenie Zespołów Badawczych skupiających aktywnych pracowników, w stosunku do których stosowany byłby powyżej opisany system.
- Można rozważyć możliwość negocjowania z pracownikami (w ramach wydzielonego zespołu Badawczego) wysokości wynagrodzeń np. co roku, co zmniejszałoby ryzyko instytucji.



Rys. 2. H2020, system zarządzania portfelem projektów. Uwzględniono wsparcie finansowe „grant MNiSW” dla instytucji w związku z ich udziałem w H2020 (system w przygotowaniu)

Uwagi:

- Wprowadzane nowe umowy powinny dotyczyć wszystkich osób w Zespole Badawczym i obejmować także projekty krajowe np. NCBR i NCN
- Okresy planistyczne powinny być jednolite w całej jednostce (na przykład rok kalendarzowy) i powinny być bez związku z konkretnym projektem/ami.
- We wprowadzeniu powyższego systemu bardzo pomocne będzie wsparcie MNiSW w formie dofinansowania dla instytucji aktywnych w Horyzoncie 2020, które mogłoby zostać wykorzystane do stabilizacji systemu i tworzenia rezerwy „gwarancyjnej”. Grant mógłby uzupełniać wyższe wynagrodzenie w krytycznych okresach opóźnień startu projektu lub pomiędzy początkiem roku kalendarzowego (nowego okresu planistycznego) a datą rozpoczęcia projektu. Z naszych informacji wynika, że MNiSW nad takim systemem wsparcia finansowego dla instytucji pracuje.

H2020, system nowych umów z wyższym wynagrodzeniem (NIEZALECANY)

Zdecydowanie nie jest możliwe stosowanie systemu podpisywania z własnym pracownikiem nowej umowy o pracę, z wyższym wynagrodzeniem, tylko na czas realizacji projektu, ponieważ w takiej sytuacji podwyższone wynagrodzenie w oczywisty sposób związane jest z realizacją konkretnego projektu (*project dependent*) i jest po prostu inną formą wypłacania wynagrodzenia dodatkowego (patrz: komentarz KE do Art.6.2.A1 zawarty w *Annotated Model Grant Agreement*).

System jest zgodny z polskim prawem, ale będzie on podważony przez audyt KE jako „*project dependent*” i wynagrodzenie ponad poziom dotychczasowy zostanie zakwalifikowane jako wynagrodzenie dodatkowe i w najlepszym wypadku ograniczone do 8000 €/rok.

H2020 nowe umowy



Rys. 3. H2020, niezalecany system umów z czasowym wyższym wynagrodzeniem

Załączniki:

- **Art. 6.2.A1 Umowy Grantowej**, który reguluje kwestie związane z kwalifikowalnością kosztów wynagrodzeń w projektach programu Horyzont 2020

- **Komentarz KE do Art.6.2.A1** zawarty w Annotated Model Grant Agreement. Określa on w szczegółowy sposób jakie składniki wynagrodzenia zalicza się do wynagrodzenia zasadniczego i jakie warunki muszą być spełnione, by wynagrodzenie dodatkowe (limitowane do sumy 8000 euro/rok) wypłacone w związku z realizacją projektu mogło być uznane za koszt kwalifikowalny.