

KONSULTACJE ZEWNĘTRZNE
WYTYCZNE W ZAKRESIE KWALIFIKOWANIA WYDATKÓW W RAMACH PO KAPITAŁ LUDZKI (wersja 10)

Lp.	Podmiot zgłaszający	Podrozdział, którego dotyczy uwaga	Treść uwagi	Uzasadnienie	Komentarz IZ PO KL
1.	WUP w Szczecinie	<i>Między innymi:</i> 2.2 Podrozdział 2 – Zakres obowiązywania Wytocznych, 1) Wytoczne dotyczą wszystkich wydatków w ramach dofinansowania i wkładu własnego w projektach realizowanych w ramach PO KL ponoszonych przez Beneficjentów oraz partnerów, w tym partnerów projektów ponadnarodowych, o ile zadania partnera są finansowane ze środków PO KL. W każdym przypadku, gdy w Wytocznych jest mowa o Beneficjencie, należy przez to rozumieć również partnera, z wyłączeniem zapisów, które dotyczą obowiązków	Np.: W części 3.1.5 Sekcja 5 – Reguła proporcjonalności - pkt 4 – „Podmiot będący stroną umowy o dofinansowanie projektu może odstąpić od rozliczenia projektu zgodnie z regułą proporcjonalności lub obniżyć wysokość środków tej regule podlegających, jeśli Beneficjent o to wnioskuję i należyście uzasadni przyczyny nieosiągnięcia założeń, w szczególności wykaże swoje starania zmierzające do osiągnięcia założeń projektu.” Został usunięty zapis „o dofinansowanie projektu”	Brak spójności pomiędzy poszczególnymi podrozdziałami w zakresie nazewnictwa związanego z umową o dofinansowanie projektu. Tym samym, należy uspołnić nazewnictwo.	Uwaga uwzględniona. Pojęcia ujednolicono zgodnie z określonymi w słowniczku i obowiązującymi definicjami. Wszędzie wyraźnie wskazano stronę umowy o dofinansowanie projektu.

		Beneficjenta jako strony <u>umowy o dofinansowanie projektu.</u>			
2.	Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (Instytucja Pośrednicząca II stopnia)	3.1.3.1 Podsekcja 1 – Zasada konkurencyjności	W katalogu zamówień, do których nie stosuje się zasady konkurencyjności dodać zapis dot. braku obowiązku stosowania zasady konkurencyjności przy wyborze wykonawcy usługi rozliczanej stawkami jednostkowymi.	Zgodnie z interpretacją IZ z dnia 22.11.2012 r. znak DZF-IV-82252-582-KP/12: w <u>przypadku stosowania w projektach PO KL uproszczonych metod rozliczania wydatków tj. stawek jednostkowych lub kwot ryczałtowych, beneficjent nie ma obowiązku stosowania zasady konkurencyjności ani zasady efektywnego zarządzania finansami per se.</u> Głównym celem doprecyzowania reguł obowiązujących przy wykorzystaniu dofinansowania w ramach PO KL jest usprawnienie wykorzystania środków unijnych poprzez zapewnienie równego dostępu do informacji dla instytucji uczestniczących w realizacji PO KL, a także i w szczególności dla beneficjentów realizujących lub zamierzających realizować projekty z zastosowaniem stawek jednostkowych.	Uwaga uwzględniona. W związku z powtarzającymi się pytaniami IP / IP2 w tym zakresie oraz mając na uwadze wagę sprawy i fakt, że zapis jest korzystny dla beneficjentów, IZ PO KL uwzględniła przedmiotową uwagę mimo braku planowanych zmian w Wytycznych w tym zakresie, niemniej jednak w rozdziale dt. kosztów bezpośrednich.
3.	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie	3.1.3.1 Podsekcja 1	Przypis nr 8, tj „Jako dzień roboczy przyjmuje się każdy dzień tygodnia od poniedziałku do piątku, za wyjątkiem dni ustawowo wolnych od pracy (świąt) zgodnie z ustawą z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. Nr 4, poz.28, z późn. zm.)” należy uzupełnić o zdanie „Beneficjent	Zapis ww. należy wprowadzić mając na uwadze indywidualne uregulowania czasu pracy obowiązujące u Beneficjentów. W niektórych jednostkach bowiem sobota nie jest dniem wolnym od pracy, co umożliwia składanie w tym dniu ofert w postępowaniu przeprowadzonym zgodnie z zasadą konkurencyjności.	Uwaga nieuwzględniona. Uwaga nie jest zasadna. Przy określaniu definicji dni roboczych na potrzeby zasady konkurencyjności, nie są istotne dni pracy danego beneficjenta, ale dni pracy potencjalnych wykonawców. Stąd przyjęta definicja jest prawidłowa.

			może również przyjąć inną definicję dnia roboczego, o ile jest to zgodne z jego wewnętrznymi przepisami np. z regulaminem pracy obowiązującym w danej jednostce oraz o ile nie jest to sprzeczne z przepisami prawa krajowego, w szczególności z Kodeksem pracy."		
4.	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	3.1.5 Sekcja 5 – Reguła proporcjonalności	Sugerowane jest wprowadzenie wyłączenia ze stosowania reguły proporcjonalności w odniesieniu do projektów innowacyjnych.	Ze względu na specyfikę projektów innowacyjnych, niepowodzenie jest niejako wkalkulowane w realizację takiego projektu. To, oraz etapowość tych projektów sprawiają, że nie będzie można w nich zastosować wprost reguły proporcjonalności, tym samym takie wyłączenie w Wytycznych jest wskazane. W projektach tych, ich realizacja może zostać zakończona na każdym pojedynczym etapie realizacji projektu, bez otrzymania zakładanego w projekcie rezultatu i bez osiągnięcia zakładanego celu, a mimo to wszelkie koszty związane z jego realizacją zostaną uznane za kwalifikowane.	Uwaga nieuwzględniona. Nie ma podstawy do ogólnego wyłączenia ze stosowania reguły proporcjonalności w odniesieniu do projektów innowacyjnych. Specyfika projektów innowacyjnych może być brana pod uwagę przez IP przy realizacji procedury, o której mowa w pkt 4 rozdziału 3.1.5.
5.	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	4.2 Podrozdział 2 – Koszty bezpośrednie rozliczane ryczałtem	<u>Proponowany jest zapis:</u> Koszty bezpośrednie rozliczane ryczałtem nie mogą dotyczyć zadań, których całość bądź istotna część dotyczy zadań zleconych, o których mowa w podrozdziale 4.12 (wyjątek stanowią usługi doradcze realizowane w ramach poddziałania 2.1.1 i	Według Wytycznych nie ma możliwości zlecenia zadań w ramach projektów ryczałtowych. Z drugiej strony jednak zgodnie z <i>Rozporządzeniem Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 4 września 2012 r. w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał</i>	Uwaga nieuwzględniona. W przypadku zlecenia usług merytorycznych w projekcie, koszty ponoszone w związku tak realizowanymi zadaniami podlegają rozliczeniu na podstawie rzeczywiście poniesionych wydatków. W przypadku obowiązku stosowania metod uproszczonych (np. projekt o wartości nieprzekraczającej 100.000

			2.1.2 PO KL, które mogą być zadaniami zleconymi w myśl § 14 ust. 3. <i>Rozporządzenia Ministra Rozwoju Regionalnego z dnia 4 września 2012 r. w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki z późn. zmianami</i>).	Ludzki w § 14 ust. 3 wskazano, że do wydatków kwalifikowalnych w ramach wsparcia na rozwój kapitału ludzkiego w części dotyczącej usług doradczych zalicza się wydatki niezbędne i bezpośrednio związane ze świadczeniem tych usług. Kolejno wskazano, w § 16 ust.1 że, do wydatków kwalifikowalnych w ramach wsparcia z przeznaczeniem na projekt innowacyjny, o którym mowa w § 9 ust. 4, zalicza się wydatki na: (...) 2) świadczenie usług doradczych lub zakup usług doradczych od podwykonawcy. Co za tym idzie w projektach realizowanych przez Beneficjenta lub Partnera, który sam nie świadczy usług doradczych, w celu realizacji doradztwa musi on zakupić usługę doradczą od wykonawcy zewnętrznego. W takim wypadku w opinii PARP doradztwo zawsze będzie zadaniem zleconym.	zł), beneficjent ma możliwość pozyskania do projektu partnera posiadającego potencjał do realizacji danej usługi doradczej. Należy jednak podkreślić, że zakup towarów i usług, nie musi oznaczać zlecenia usług merytorycznych w projekcie. Kwestie zadań zleconych należy rozpatrywać w kontekście definicji zawartej w Wytocznych oraz jej interpretacji w Zasadach finansowania PO KL.
6.	Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (Instytucja Pośrednicząca II stopnia)	4 Rozdział 4 – Szczegółowe zasady kwalifikowania wydatków w ramach PO KL, 4.4 Podrozdział 4 – Koszty pośrednie	- Wskazanie przykładowych niedopuszczalnych sposobów rozliczania kosztów pośrednich w przypadku kosztów pośrednich rozliczanych na podstawie rzeczywiście poniesionych wydatków, np.: - Zawieranie w ramach kosztów pośrednich odrębnych umów cywilnoprawnych na	Pomimo opisu działania w <i>Zasadach finansowania PO KL</i> brak szczegółowych zapisów dotyczących sposobów rozliczeń kosztów pośrednich w <i>Wytocznych</i> powoduje, że temat jest „wiecznie żywy”, „mnoży pytania” a beneficjenci szukają odpowiedzi w pismach IZ, których treść niejednokrotnie niewłaściwie interpretują. Taka sytuacja paradoksalnie zamiast zapobiegać – zwiększa prawdopodobieństwo	Uwaga nieuwzględniona. Uwaga nie dotyczy konsultowanych i zmienianych fragmentów dokumentu. Wyjaśnienie: W katalogu kosztów pośrednich wskazano przy kosztach personelu czego one dotyczą: w przypadku kosztów zarządu są to koszty wynagrodzenia osób, których zakresy czynności nie są przypisane wyłącznie do projektu, a w przypadku kosztów personelu obsługowego, część kosztów związanych z funkcjonowaniem jednostki.

			potrzeby projektu (z wyłączeniem kosztów pośrednich ponoszonych na obsługę księgową).	zaistnienia nieprawidłowości. Ponadto - przykładowo - przy stwierdzeniu nieprawidłowości polegającej na błędnym wyborze przez beneficjenta sposobu rozliczenia np. kosztów personelu obsługowego, kosztów zarządu w ramach kosztów pośrednich projektu poprzez zawarcie w ramach kosztów pośrednich umowy zlecenie z pracownikiem beneficjenta, wykonującym jednocześnie na rzecz beneficjenta poza projektem te same czynności w oparciu o posiadany stosunek pracy (umowę o pracę) – brak możliwości podania uzasadnienia nieprawidłowości – brak możliwości podania naruszenia konkretnego punktu/podpunktu Wytycznych, które są podstawowym dokumentem regulującym kwestie kwalifikowalności wydatków ponoszonych w ramach PO KL (brak zapisów).	
7.	Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (Instytucja Pośrednicząca II stopnia)	4 Rozdział 4 – Szczegółowe zasady kwalifikowania wydatków w ramach PO KL, 4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, 4.5.1 Sekcja 1 – Stosunek pracy pkt 5	Doprecyzowanie treści Wytycznych poprzez <u>określenie sytuacji, w których możliwe jest kwalifikowanie dodatku w ramach projektu.</u> Propozycja rozróżnienia - w przypadku osoby, która jest pracownikiem beneficjenta wykonującym czynności na podstawie umowy o pracę zawartej <u>poza projektem</u> dodatek	Zgodnie z definicją „wytyczne” stanowią „wskazówki określające sposoby działania”. Natomiast, w Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki brak jest szczegółowych zapisów określających sytuację, w których możliwe jest kwalifikowanie dodatku w ramach projektu. WUP w Warszawie zawiera	Uwaga nieuwzględniona. Rolą Wytycznych nie jest określanie tak szczegółowych i oczywistych kwestii. Interpretacje IZ, które zostały przytoczone, wynikają z ogólnie obowiązujących przepisów i interpretacji prawnych.

			może być kwalifikowalny w ramach projektu za wykonywanie zadań nie mieszczących się w zakresie zadań dotychczas wykonywanych przez daną osobę, przy czym poprzez zadania nie mieszczące się w zakresie dotychczas wykonywanych obowiązków (zadania dodatkowe) należy rozumieć zarówno nowe zadania, inne rodzajowo niż dotychczas wykonywane, wynikające z podstawowego zakresu obowiązków, jak również zadania takie same, takiego samego rodzaju, ale w zwiększonej ilości) (pisma IZ: - z dnia 17 czerwca 2011 znak: DZF-IV-82252-334-Mli/11 NK:81105/11 - z dnia 13 marca 2013 r. znak: DZF-IV-82252-119-Mli/13 NK: 31387/13 - z dnia 15 października 2013 r. znak: DZF-IV-82252-404-Mli/13 NK: 122634/13. - w przypadku osoby, która została zaangażowana przez beneficjenta do projektu na podstawie stosunku pracy (umowa o	uwagę, że zgodnie z treścią <u>Zasad finansowania PO KL</u> z dnia 24 grudnia 2012 r.: • „Dodatek powinien być <u>przyznawany w związku z realizacją zadań nie mieszczących się w zakresie dotychczas wykonywanych obowiązków przez daną osobę (powinien dotyczyć zadań dodatkowych wykraczających poza zadania przewidziane w podstawowym zakresie obowiązków danej osoby), które powinny być wyraźnie powierzone przez pracodawcę</u>”; • „Dodatek jest uzupełnieniem wynagrodzenia, a jego wysokość powinna być adekwatna zarówno do rodzaju i zakresu zadań powierzonych danej osobie <u>poza jej podstawowymi obowiązkami</u>” Z zapisów <u>Zasad finansowania</u> wynika, że wynagrodzenie za pracę w ramach projektu PO KL może być wypłacane w formie dodatku do wynagrodzenia jedynie za dodatkowe zadanie <u>wykraczające poza zadania przewidziane w podstawowym zakresie obowiązków danej osoby</u> – co nie jest jednoznaczne ze stanowiskiem IZ, wyrażonym w piśmie z dnia 13 marca 2013 r.	
--	--	--	--	--	--

			pracę) dopuszcza się możliwość przyznania dodatku za realizację dodatkowych zadań, jeżeli charakter czynności, za które przyznawany jest dodatek, nie ma charakteru stałego i z tego powodu nie może zostać włączony do podstawowych obowiązków danej osoby.	znak: DZF-IV-82252-119-Mli/13 NK: 31387/13, według którego poprzez „dodatkowe zadania” należy rozumieć zarówno nowe zadania, inne rodzajowo niż dotychczas wykonywane, wynikające z podstawowego zakresu obowiązków, <u>jak również zadania takie same, takiego samego rodzaju, ale w zwiększonej ilości</u> – czyli – widniejące już w zakresie obowiązków danej osoby. Określenie w <i>Wytycznych</i> sytuacji, w których możliwe jest kwalifikowanie dodatku w ramach projektu z rozróżnieniem na warunki kwalifikowania dodatków przyznawanym osobom, które posiadają stosunek pracy <u>poza projektem</u> i na osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy <u>do projektu</u> rozwiązałyby wątpliwości w przedmiotowym zakresie i uniknęłyby błędnych interpretacji ze strony zarówno kontrolujących jak i kontrolowanych. Jednocześnie, IP2 pragnie zauważyć, że w momencie stwierdzenia w wyniku czynności kontrolnych nieprawidłowości z zakresu dodatków – nie ma możliwości odniesień do konkretnych punktów <i>Wytycznych</i>, tj. do dokumentu, którego zapisy co do zasady stanowią podstawę do uznania wydatku za	
--	--	--	---	--	--

				niekwalifikowalny. Same zapisy <i>Zasad finansowania</i> nie są wystarczające.	
8.	ROPS Toruń	4.5.1 pkt 4 i 5 Nagrody, premie i dodatki	Pkt 4 - Wydatkami kwalifikowalnymi w przypadku wynagrodzenia personelu mogą być również <u>nagrody</u> z wyłączeniem nagrody jubileuszowej lub <u>premie</u>. Pkt 5 - Ponadto Wydatkami kwalifikowalnymi związanymi z wynagrodzeniem personelu mogą być również <u>dodatki do wynagrodzeń</u>, o ile zostały przyznane zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa Pracy. Wytyczne nie określają wprost jak traktować osoby zaangażowane do realizacji projektu na podstawie dodatku, nagrody czy premii a których podstawowe wynagrodzenie jest finansowane ze środków własnych beneficjenta. Następnie pracodawcy (w tym samym dniu lub terminie późniejszym) zawierają z tymi samymi pracownikami umowy zlecenia na realizację zadań w projekcie (innych rodzajowo niż w ramach stosunku pracy i wykonywanych w ramach dodatku, premii, nagrody). Czy zaangażowanie pracowników do projektu (stosunek pracy finansowany	Wytyczne nie precyzują do końca jak traktować takie osoby, czy przez zapisy sekcji 4.5.1 pkt 2 czy sekcji 4.5.2 pkt 2. W definicji personelu użyto słów „w szczególności” co może sugerować na katalog otwarty definicji personelu oraz „wykonywania zadań osobiście w ramach projektu”. Osoby zaangażowane na podstawie dodatku, premii, nagrody osobiście wykonują zadania w ramach projektu.	Uwaga uwzględniona. Zapis Wytycznych doprecyzowano. Zgodnie z cytowanymi zapisami Wytycznych dodatki, premie i nagrody w ramach kosztów bezpośrednich mogą być finansowane tylko i wyłącznie w przypadku personelu projektu. Stąd w przypadku kwalifikowania np. dodatku personelu projektu, niekwalifikowalne są jakiegokolwiek umowy cywilnoprawne zawierane z dana osobą przez danego beneficjenta. Zgodnie bowiem z sekcją 4.5.1 pkt 2 Wytycznych umowa o pracę z personelem projektu obejmuje wszystkie zadania wykonywane przez tę osobę.

			ze środków własnych) na podstawie dodatków specjalnych, nagrody, premii powoduje, iż należy ich traktować automatycznie jako „<i>personel projektu</i>” i wówczas zawarcie umów cywilnoprawnych w ramach projektu jest niedopuszczalne o czym mowa w <i>Wytycznych</i> (sekcja 4.5.1 pkt 2)? Czy zawarcie umów cywilnoprawnych po przyznaniu np. dodatków, premii <i>personelowi projektu</i> należy rozpatrywać w oparciu o zapisy <i>Wytycznych</i> (sekcja 4.5.2 pkt 2), niezależnie od wcześniejszego przyznania dodatków w ramach PO KL? Zwracamy się z prośbą o dookreślenie tej kwestii.		
9.	Instytut Badań Edukacyjnych	4.5	Brak możliwości wprowadzenia wymogów dotyczących ewidencji godzin i zadań jako warunków w postępowaniu o udzielenie zamówienia publicznego	W umowach zawieranych w wyniku postępowania o udzielenie zamówienia publicznego (w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych tj. z dnia 28 maja 2013 r. (Dz.U. z 2013 r. poz. 907 ze zm.)) nie można wprowadzać, dla osób fizycznych, postanowień dotyczących obowiązku dokumentowania pracy w projektach NSRO w zakresie 240 godzin, czy też zakazu pracy ponad ten wymiar. Po pierwsze wskazać należy, iż brak jest podstaw prawnych do	Uwaga nieuwzględniona. IZ PO KL nie widzi sprzeczności zapisów <i>Wytycznych</i> z ustawą z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych. Limit 240 godzin obowiązuje w ramach <i>Wytycznych</i> i jest skutecznie stosowany w licznych przypadkach od 2012 r. Jednocześnie, IZ PO KL odstąpiła od wprowadzania obowiązku prowadzenia ewidencji zadań i godzin dotyczących pełnego zaangażowania zawodowego <i>personelu projektu</i>. Wymóg w zakresie ewidencji pozostał niezmieniony i dotyczy tylko i wyłącznie zaangażowania w projekty

				wprowadzenia takiego żądania, albowiem Wytyczne nie są przepisami prawa powszechnie obowiązującego (o czym wyżej). Po drugie, nawet gdyby przyjąć, że taki wymóg jest zgodny z prawem, to istnieje on tylko dla osób fizycznych. Brak jest jakichkolwiek podstaw do wprowadzenia takiego wymagania dla spółek osobowych, czy osób prawnych. Co za tym idzie takie różne traktowanie wykonawców (z jednej strony zakaz pracy w ogóle ponad 240 h oraz nakaz ewidencjonowania czasu pracy, a z drugiej strony - dla spółek - możliwość świadczenia usług nawet po 1000h w miesiącu na rzecz różnych podmiotów), stanowi książkowy przykład nierównego traktowania wykonawców (art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. prawo zamówień publicznych). Po trzecie, z ww. powodów zapisy dotyczące wymogu dokumentowania pracy w ramach projektów NSRO oraz zapisy zakazujące pracy w wymiarze przekraczającym 240h mogą zostać skutecznie zakwestionowane na etapie postępowania i uchylone. Zamawiający nie ma zaś możliwości uchylić się od zawarcia umowy z wykonawcą, który wygram postępowanie przetargowe. W przypadku, gdy	NSRO.
--	--	--	--	--	-------

				najkorzystniejszą ofertę złoży osoba fizyczna, Zamawiający po prostu będzie musiał zawrzeć taką umowę i nie będzie mógł narzucić Wykonawcy dodatkowych obowiązków dotyczących NSRO (Wykonawca zobowiązany jest do świadczenia usługi zgodnie z postanowieniami SIWZ i złożoną ofertą). W konsekwencji więc Zamawiający będzie zmuszony, w związku z jednoznacznym brzmieniem przepisów prawa, do realizacji postanowień umowy, w ramach której wydatki mogą okazać się w całości niekwalifikowalne	
10.	Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu	Sformułowanie: „zadania finansowane z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta” użyte w pkt 7b stanowi klauzulę generalną.	Sformułowanie: „zadania finansowane z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta” jest wyrażeniem ogólnym, niedookreślonym i będzie umożliwiało zastosowanie pewnego stopnia dowolności w jego interpretacji. Doprecyzowania wymaga zarówno słowo „zadania”, jak również „inne źródła”. Czy inne źródła oznacza każdą działalność zarobkową? W przypadku szerokiego rozumienia tego pojęcia pojawia się problem z zadeklarowaniem liczby godzin w ujęciu miesięcznym, gdyż np.: a) W przypadku pracowników naukowych zgodnie z Ustawą o szkolnictwie wyższym art. 130:	Uwaga częściowo uwzględniona. Zapis nieznacznie doprecyzowano. Wyjaśnienia: 240 godzinny limit zaangażowania zawodowego wynikającego z każdej działalności danej osoby. Jednocześnie, IZ PO KL odstąpiła od wprowadzania obowiązku prowadzenia ewidencji zadań i godzin dotyczących pełnego zaangażowania zawodowego personelu projektu. Wymóg w zakresie ewidencji pozostał niezmienny i dotyczy tylko i wyłącznie zaangażowania w projekty NSRO. IZ PO KL rozumie, że prowadzenie ewidencji godzin i zadań w ramach NSRO oraz wprowadzenie limitu czasu zaangażowania personelu do projektów PO KL stanowi dodatkowy obowiązek dla beneficjentów, jednak

				„Czas pracy nauczyciela akademickiego jest określony zakresem jego obowiązków dydaktycznych, naukowych i organizacyjnych”. Skutkuje to w ich przypadku nieregularną liczbą godzin zaangażowania w „zadania finansowane z innych źródeł” w poszczególnych miesiącach, trudną do oszacowania na etapie zawierania umowy. Ponadto umowy o pracę na uczelniach mają najczęściej charakter pracy zadaniowej, a nie rozliczanej na za liczbę przepracowanych godzin; b) analogiczna sytuacja dotyczy się osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, dla których trudne do ustalenia jest określenie planowanej liczby godzin zaangażowania w „zadania finansowane z innych źródeł”. Czas pracy osób prowadzących działalność gospodarczą nie podlega regulacjom prawa (np. co do dobowych norm pracy jak w przypadku Kodeksu Pracy). Problematiczna będzie (ze strony Beneficjentów pobierających oświadczenia od zaangażowanego personelu) brak możliwości weryfikacji przez Beneficjenta poprawności oświadczeń składanych przez osoby prowadzące działalność gospodarczą o zaangażowaniu w „zadania finansowane z innych źródeł”, jeśli rozumiemy pod tym pojęciem każdą działalność zarobkową. Dodatkowo - słowo	jego wprowadzenie jest konieczne w celu zapewnienia zaangażowania personelu do projektu w sposób efektywny. W ocenie IZ PO KL, priorytetem jest zaangażowanie personelu na godziwych warunkach i wymaganie wysokiej efektywności pracy. Nie jest to wykonalne w przypadku pracy w zakresie przekraczającym 240 godzin miesięcznie, tj. średnio około 12 godzin dziennie. IZ PO KL pragnąc finansować ze środków publicznych tylko wydatki efektywne, nie chce dopuszczać do sytuacji stałego zaangażowania personelu w wyższym zakresie czasowym, np. 18 godzin na dobę. Praca w takim zakresie, choć być może dopuszczalna w przypadku finansowania działań ze środków prywatnych, w żadnej mierze nie powinna być wspierana przy realizacji projektów PO KL. Przepisy przejściowe do Wytycznych określono w piśmie przewodnim skierowanym do IP / IP2 oraz komunikacie umieszczonym na stronie internetowej IZ PO KL z poszanowaniem praw i obowiązków wynikających z umów z personelem już podpisanych.
--	--	--	--	---	---

				„zadania” budzi niejasność o jakich konkretnie formach działalności jest w tym zapisie mowa. Ponadto, w przypadku wprowadzenia w życie nowych zapisów dot. limitu 240 godzin może pojawić się trudność ze spełnieniem nowych wymogów przez osoby, które zostały już wyłonione do realizacji zadań w projekcie podczas postępowania zgodnie z zasadą konkurencyjności oraz z którymi już zawarto umowy na realizację działań w projekcie, a których zaangażowanie w „zadania finansowane z innych źródeł” oraz zadania projektowe będzie przekraczało łącznie 240 godzin. Zgodnie z nowymi zapisami brak wówczas możliwości dalszego wypełniania zapisów umowy przez Beneficjenta, co byłoby równoznaczne z koniecznością jej rozwiązania (na dzień zawierania umowy regulacje stanowiły jednakże inaczej). Nie istnieją regulacje prawne, które umożliwiłyby rozwiązanie tego rodzaju umowy bez zgodnego wyrażenia woli przez obie strony. Wytyczne w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki nie stanowią bowiem aktu prawnego.	
11.	Instytut Badań Edukacyjnych	4.5 – Koszty związane z angażowaniem	Brak podstaw prawnych do żądania od pracownika informacji dotyczącej ewidencji	W odniesieniu do danych dotyczących zatrudnienia u innych	Uwaga częściowo uwzględniona. . Należy podkreślić, że zarówno realizacja projektów PO KL, jak i

		personelu; Podrozdział 5. 7) 7) Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w <u>więcej niż jednym projekcie lub projektach</u> są kwalifikowalne, o ile: a) obciążenie z tego wynikające, nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych danej osobie; b) łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych NSRO Beneficjenta, nie przekracza 240 godzin miesięcznie oraz osoba ta: c) prowadzi ewidencję godzin i zadań realizowanych w ramach wszystkich	godzin i zadań, w tym zwłaszcza w zakresie zatrudnienia poza NSRO.	pracodawców tj. którzy nie finansują zadań zleconych i wynagrodzeń w ramach NSRO, pojawia się problem w postaci odmowy podania informacji przez Personel projektów. Katalog informacji, które może żądać pracodawca od pracownika lub zamawiający od współpracownika jest ściśle określony. W przypadku pracownika zakres ten określa kodeks pracy (art. 22 [1]k.p.), w przypadku współpracowników przesłanki zbierania i przetwarzania danych osobowych precyzuje ustawa o ochronie danych osobowych. Problem pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych na potrzeby sprawozdawczości w projektach systemowych dotyczy zarówno (A) pracowników beneficjentów, jak i (B) współpracowników. Przypomnieć należy, iż danymi osobowymi są nie tylko dane, które identyfikują daną osobę (np. imię, nazwisko, adres zamieszkania), ale również wszystkie inne dane do nich dołączone w tym między innymi dane dotyczące liczby godzin wypracowanych w danym miesiącu, dodatkowe miejsca zatrudnienia itd.(por. art. 6 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997r. o	angażowanie się do ich realizacji jako personel projektu, jest całkowicie dobrowolne. Ponadto, limit 240 godzin obowiązuje w ramach Wytycznych i jest skutecznie stosowany w licznych przypadkach od 2012 r. Jednocześnie, IZ PO KL nie widzi sprzeczności zapisów Wytycznych z ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych oraz ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Należy podkreślić, że obowiązki w zakresie sprawozdawczości (prowadzenie ewidencji zadań i godzin) pozostały bez zmian. Przepisy przejściowe do Wytycznych określono w piśmie przewodnim skierowanym do IP / IP2 oraz komunikacie umieszczonym na stronie internetowej IZ PO KL z poszanowaniem praw i obowiązków wynikających z umów z personelem już podpisanych.
--	--	---	---	--	---

		projektów finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta NSRF, z wyłączeniem przypadku, gdy osoba ta wykonuje wszystkie prace zadania w ramach kilku projektów na podstawie jednego stosunku pracy;	ochronie danych osobowych (Dz.U. 2002 Nr 101, poz. 926 ze zm.) dalej również „ODOU”: „W rozumieniu ustawy za dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej.”). Charakteru danych nie zmienia fakt, że mogą być one przetrzymywane w kilku różnych zbiorach (np. dane dot. czasu pracy w odrębnych tabelach arkusza kalkulacyjnego niż dane identyfikujące bezpośrednio daną osobę), albowiem w takim przypadku będzie to tylko tzw. zbiór rozproszony (art. 7 pkt. 1 ODOU). Co za tym idzie zbieranie różnych danych o pracownikach i współpracownikach beneficjentów przez Ministerstwo w ramach różnych zbiorów (tabele na potrzeby sprawozdawczości) nie powoduje, że dane te tracą postać danych osobowych. Należy wskazać, że ponieważ o celach i środkach przetwarzania danych (z punktu widzenia beneficjentów) decyduje Ministerstwo, to jest ono w rozumieniu ustawy administratorem danych (art. 7 pkt. 4 ODOU), a co za tym idzie, jako administrator, powinno zawrzeć z podmiotami, którym przetwarzanie tych danych powierza, stosowane umowy (por. art. 31 ODOU). Administrator danych osobowych przetwarzając dane osobowe	
--	--	--	---	--

				zobowiązany jest posiadać do tego odpowiednią podstawę prawną (najlepiej zgodę takiej osoby – por. art. 23 ust. 1 ODOU). Dodać przy tym należy, że przetwarzanie danych osobowych musi być niezbędne do osiągnięcia celu, któremu służy. Przykładowo, gdy do identyfikacji osoby wystarczy nam data i miejsce urodzenia, to nie potrzebujemy informacji o danych teleadresowych danej osoby, co więcej nie mamy wówczas podstaw do zbierania tych danych. <u>Ad. A:</u> W przypadku pracowników kodeks pracy w art. 22[1] k.p. wyraźnie precyzuje zakres danych, jakie pracodawca może pozyskiwać od pracownika. Zakres ten nie obejmuje w szczególności danych o drugim miejscu zatrudnienia, czy też wymiarze czasu pracy. Pracownik może odmówić podania takich informacji, a pracodawca nie ma podstaw prawnych by wyciągnąć wobec takiego pracownika jakiegokolwiek konsekwencje w ramach stosunku pracy. Chociaż przepisy kodeksu pracy w zakresie nieuregulowanym ustawą odsyłają do stosowania przepisów ODOU (por. art. 22[1] §5 k.p.), to orzecznictwo sądowe wypracowane na tle ww. przepisu bardzo rygorystycznie podchodzi do możliwości pozyskiwania od	
--	--	--	--	---	--

				pracowników zgód na przetwarzania danych osobowych innych, niż wymienione w ww. przepisie. Przykładowo Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 6 września 2011 r. sygn. I OSK 1476/10 zważył, iż „brak równowagi w relacji pracodawca - pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (biometrycznych). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22[1] ustawy z dnia 26 marca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. Uznanie faktu wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych - t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22[1] Kodeksu pracy stanowiłoby naruszenie tego przepisu Kodeksu pracy” (podobnie: wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Warszawie z dnia 20 czerwca 2011 r. sygn. akt: II SA/Wa 719/11; Decyzja Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 29 marca 2011 r. DIS/DEC-249/14067/11; Wyrok	
--	--	--	--	--	--

				Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego siedziba w Warszawie z dnia 18 czerwca 2010 r. II SA/Wa 151/10; Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 1 grudnia 2009 r. I OSK 249/09). <u>Ad. B:</u> W przypadku współpracowników beneficjentów nie istnieje takie ograniczenie prawne jak art. 22[1] k.p. Niemniej jednak należy mieć na uwadze, że dla danych, które mają być przetwarzane przez administratora danych (a mówimy o „wszelkich danych” dotyczących identyfikowalnej osoby) musi istnieć podstawa prawna (ww. art. 23 ust. 1 ODOU), zaś zakres danych, musi być uzasadniony celem ich przetwarzania. O ile podstawy prawnej do przetwarzania danych dotyczących pracy w ramach projektów NSRO sami beneficjenci mogą jeszcze poszukiwać w art. 23 ust. 1 pkt. 3 ODOU („jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą”), o tyle brak jest czytelnych podstaw do przekazywania tak pozyskanych danych do instytucji pośredniczącej (brak umowy dotyczącej przetwarzania danych), jak również brak jest podstaw by	
--	--	--	--	---	--

				pozyskiwać dane dotyczące zaangażowania zawodowego współpracowników poza projektami NSRO (wytyczne milczą w tym zakresie, tym samym nawet z punktu widzenia wytycznych brak jest podstaw do przetwarzania takich danych). Na marginesie powyższego, wskazać również należy, iż wytyczne dotyczące kwalifikowalności nie stanowią źródła prawa powszechnego. Katalog źródeł prawa powszechnego został wskazany w Konstytucji RP. Zgodnie z art. 87 ust. 1 źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia. Tym samym wytyczne mogą stanowić podstawę prawną do zbierania danych osobowych podmiotów w projektach NSRO tylko i wyłącznie dla podmiotów, które na podstawie umowy zobowiązały się do ich stosowania (z uwagi na brzmienie wytycznych możemy mówić wyłącznie o przypadkach osób, które pracują w więcej niż jednym projekcie NSRO). W żadnym jednak wypadku wytyczne nie mogą być postrzegane jako samodzielne źródło uprawnień lub obowiązków, uzasadniające w szczególności potrzebę przetwarzania danych osobowych.	
--	--	--	--	---	--

				Dodatkowo, abstrahując od braku podstaw prawnych zbierania danych osobowych w ww. zakresie, konsekwencją wprowadzenia ww. wytycznych dla osób już zatrudnionych mogą być problemy beneficjentów związane z rozliczaniem projektów PO KL – z jednej strony zmiany w wytycznych narzucają ścisłe monitorowanie czasu pracy Personelu projektu, a z drugiej, pracodawca nie ma podstawy do zwolnienia pracownika, który wykonuje swoje zadania w sposób efektywny, w przypadku, gdy wykaże on, że czas pracy poświęcony na realizację wszystkich zadań zawodowych (w tym zadań pozaprojektowych) przekracza 240 godzin w danym miesiącu. W konsekwencji rodzą się kolejne problemy: w którym projekcie wydatki są niekwalifikowalne (jeśli pracownik wskaże, że realizuje więcej niż jeden projekt?); od kiedy wydatki są niekwalifikowalne? (czy od dnia wejścia w życie zmienionych wytycznych? – wytyczne powinny być ew. stosowane w odniesieniu do nowozatrudnionych pracowników).	
12.	Instytut Badań Edukacyjnych	4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu; Sekcja 2 – Stosunek	Sugerujemy usunięcie pkt 4 b) <u>Wydatki poniesione na wynagrodzenie personelu zaangażowanego na podstawie umowy o dzieło są</u>	W wyniku dodania pkt. 4 do 4.5.2 Sekcja 2 niezrozumiałe stały się zapisy całego podrozdziału: W pkt 1, 2, 3 opisywane są wytyczne ogólnie, w odniesieniu do umów	Uwaga nieuwzględniona. Sekcja 4.5.2 dotyczy umów cywilnoprawnych, tzn. zarówno umów zlecenia, jak i umów o dzieło. Tam gdzie konkretny przepis nie

		cywilnoprawny <u>4) Wydatki poniesione na wynagrodzenie personelu zaangażowanego na podstawie umowy o dzieło są kwalifikowalne, jeżeli:</u> <u>a) charakter zadań uzasadnia zawarcie umowy o dzieło;</u> <u>b) jest to wyraźnie wpisane we wniosek o dofinansowanie projektu;</u> <u>c) rozliczenie umowy następuje na podstawie protokołu odbioru dzieła.</u>	<u>kwalifikowalne, jeżeli: jest to wyraźnie wpisane we wniosek o dofinansowanie projektu i jednocześnie dodanie do pkt. 4.5.2 generalnego zapisu (np. pkt. 5):</u> <u>Wydatki poniesione na wynagrodzenie personelu zaangażowanego na podstawie umów cywilnoprawnych są kwalifikowane, jeżeli jest to wyraźnie wpisane we wniosek o dofinansowanie projektu</u>	cywilnoprawnych (a chodzi o umowę-zlecenie), a w pkt. 4 wyodrębniono osobno zapisy dot. umowy o dzieło. Jeśli pkt. 4 zostanie dodanych do wytycznych, to warto przeredagować zapisy całej sekcji 2 w ten sposób, aby osobno były opisane umowy-zlecenia i osobno umowy o dzieło. Sugerujemy usunięcie pkt 4 b) <u>Wydatki poniesione na wynagrodzenie personelu zaangażowanego na podstawie umowy o dzieło są kwalifikowalne, jeżeli: jest to wyraźnie wpisane we wniosek o dofinansowanie projektu</u> i ewentualne dodanie do pkt. 4.5.2 generalnego zapisu (np. pkt. 5): <u>Wydatki poniesione na wynagrodzenie personelu zaangażowanego na podstawie umów cywilnoprawnych są kwalifikowane, jeżeli jest to wyraźnie wpisane we wniosek o dofinansowanie projektu.</u> Na etapie składania wniosku o dofinansowanie beneficjent nie jest a'priori w stanie określić charakteru podpisanych w przyszłości umów cywilnoprawnych (w zależności od charakteru konkretnego działania może to być zarówno umowa-zlecenie, jak i umowa o dzieło). Dodatkowo, sugerujemy aby wymóg wskazania we wnioskach o dofinansowanie umów cywilnoprawnych jako podstawy zatrudnienia personelu w	dotyczy umów o dzieło zostało to wyraźnie wskazane w przypisie. Dodatkowo pkt 4 ww. sekcji stanowi zapis szczegółowy dotyczący tylko i wyłącznie umów o dzieło, co zostało w nim jasno wskazane. Dodatkowo, zdaniem IZ PO KL zasadne jest wskazywanie umów o dzieło we wniosku o dofinansowanie. W związku z faktem, że uwzględniając specyfikę umów o dzieło czas wykonywania dzieła nie jest wykazywany w ewidencji godzin i zadań, ale jest wliczany do określonego limitu dopuszczalnego zaangażowania w związku z realizacją projektu PO KL (240 godzin), konieczne jest szczegółowe monitorowanie zawieranych w projekcie umów o dzieło. Należy jednocześnie podkreślić, że umowa o dzieło, ściśle zdefiniowana w Kodeksie cywilnym jest specyficzną umową nazwaną, która nie może być stosowana dowolnie i wymiennie z innymi umowami, w tym umową o pracę, czy umową zlecenia. Stąd niezbędna jest weryfikacja potrzeb beneficjenta w tym zakresie i właściwe zapisy we wniosku o dofinansowanie projektu.
--	--	---	---	--	---

				poszczególnych pozycjach budżetu projektu obowiązywał z wyłączeniem przypadków, w którym taka umowa zawarta jest w wyniku postępowania przetargowego (na podstawie przepisów ustawy o zamówieniach publicznych).	
13.	Związek Rzemiosła Polskiego	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu	Należy bezwzględnie usunąć pkt 8) „Wydatki na wynagrodzenie personelu są kwalifikowalne pod warunkiem, że ich wysokość odpowiada stawkom stosowanym u Beneficjenta. Dotyczy to również pozostałych składników wynagrodzenia personelu, w tym nagród i premii. „	Zapis w w/w formie narzuca beneficjentom projektów stosowanie stawek obowiązujących w danej instytucji , organizacji, firmie itp. Jest to rażące naruszenie zasady wolnego rynku, które w wielu przypadkach prowadzi do absurdu ! Przykładowo organizacja non-profit stosująca bardzo niskie wynagrodzenia wynikające z jej aktualnej sytuacji ekonomicznej ma narzucone odgórnie stosowanie podobnej stawki przy pracy na rzecz projektu, a inna organizacja będąca w znacznie lepszej sytuacji ekonomicznej (płaćca lepsze wynagrodzenia) może za de facto tą pracę zapłacić dużo więcej ! Poza tym pozwalamy sobie zwrócić Państwa uwagę, że podstawą do kwalifikowalności wynagrodzenia pracownika w ramach projektu powinna być stawka wynikająca z podpisanej umowy o dotację. Wszelkie ewentualne korekty finansowe wynagrodzenia wynikające z w/w zapisu na etapie kontroli danego projektu stanowią naruszenie umowy o dotację i	Uwaga nieuwzględniona. Zdaniem IZ PO KL stosowanie stawek za wynagrodzenie personelu zgodnych ze stawkami obowiązującymi u beneficjenta jest zasadne i racjonalne. Prawdą jest, że na rynku pracy oferowane są bardzo zróżnicowane stawki, ale finansując wynagrodzenia ze środków publicznych niezbędne jest finansowanie stawek niezawyżonych w stosunku zarówno do przeciętnych stawek rynkowych jak i obowiązujących w danej instytucji (zgodnych np. z „widelkami” obowiązującymi w instytucji oraz stawkami faktycznie wypłacanymi). Źródło finansowania wydatku nie powinno bowiem wpływać na określenie wysokości wynagrodzenia. Należy podkreślić, że środki publiczne w ramach EFS nie są przeznaczane na poprawę sytuacji ekonomicznej poszczególnych organizacji non-profit, ale na realizację konkretnych celów.

				mogą stanowić podstawę do występowania na drogę sądową przez beneficjentów.	
14.	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie	Podrozdział 4.5 Koszty związane z angażowaniem personelu	Pkt 7b – wnioskujemy o doprecyzowanie znaczenia sformułowania „... oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”.	Sformułowanie: „... oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta” budzi wątpliwości interpretacyjne, czy „zatrudnienie w ramach zadań finansowanych ze środków własnych dotyczy tylko środków Beneficjenta, czy również środków własnych innych podmiotów, u których zatrudniony jest personel projektu. W przypadku interpretacji, że dotyczy to wyłącznie zatrudnienia finansowanego ze środków własnych Beneficjenta, powstaje sytuacja nierównego traktowania personelu projektu zatrudnionego poza projektami u Beneficjenta oraz personelu zatrudnionego poza projektami u podmiotu innego niż Beneficjent. Zgodnie z tym zapisem osoby zatrudnione ze środków własnych u innych podmiotów niż Beneficjent nie będą obowiązane do wykazania liczby godzin pracy u tych podmiotów, w związku z czym te godziny nie będą wliczane do ustalonego limitu 240 godzin.	Uwaga uwzględniona. Zapis został doprecyzowany.
15.	Kujawsko-Pomorska Federacja Organizacji Pozarządowych	Podrozdział 4.5, pkt. 7) "7) Wydatki związane z zaangażowaniem	Propozycja nie jest jasna, bowiem nie zostało dookreślone sformułowanie "środki własne beneficjenta". Czy chodzi tu o środki własne	1. Jeżeli w cytowanym fragmencie chodzi o środki własne wnoszone do projektu, wówczas zaproponowane w projekcie Wytycznych... rozwiązanie jest	Ad. 1 Uwaga uwzględniona. Zapis został doprecyzowany.

		osoby wykonujące zadania w więcej niż jednym projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile: a) obciążenie z tego wynikające, nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych danej osobie; b) łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach <u>finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych beneficjenta</u>, nie przekracza 240 godzin miesięcznie."	wnoszone do projektu? Czy też o dowolne środki własne beneficjenta związane z realizacją jego działań statutowych? Biorąc pod uwagę, że beneficjent to "osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której ustawa przyznaje zdolność prawną, realizującą projekt w ramach PO KL na podstawie decyzji lub umowy o dofinansowanie projektu" chodzi tu o środki wnoszone do projektu. Konieczne jest doprecyzowanie zapisu, aby zniwelować ww. wątpliwość!	wyłącznie logicznym uszczegółowieniem dotychczasowych rozwiązań w PO KL. 2. Jeżeli jednak w cytowanym fragmencie chodzi o dowolne środki własne beneficjenta związane z realizacją jego działań statutowych, to zaproponowane rozwiązanie jest nie do przyjęcia. Spowoduje ono poważne problemy interpretacyjne oraz zobowiąże beneficjentów do weryfikowania zaangażowania zawodowego personelu projektu również poza zaangażowaniem na rzecz beneficjenta. Beneficjenci nie mają prawa wymagać takich informacji, a pracownicy projektu udzielać informacji wykraczających poza ich zobowiązania na rzecz zleceńodawców/pracodawców. Jednocześnie beneficjent nie jest w stanie obiektywnie stwierdzić, czy inna działalność osoby zaangażowanej w realizację projektu wpłynie negatywnie lub nie na sposób i jakość wykonania świadczenia na jego rzecz. Zaproponowany zapis nie jest zgodny m.in. z kodeksem pracy, czy poszanowaniem tajemnicy przedsiębiorstwa	Ad. 2 Uwaga nieuwzględniona. Wyjaśnienie - patrz pkt 10. IZ PO KL nie widzi sprzeczności zapisów Wytucznych z Kodeksem pracy czy kwestią poszanowania tajemnicy przedsiębiorstwa.
--	--	--	--	--	---

16.	Kujawsko-Pomorska Federacja Organizacji Pozarządowych	Podrozdział 4.5, pkt. 7) "7) Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w więcej niż jednym projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile: (...) c) prowadzi ewidencję godzin i zadań realizowanych w ramach wszystkich projektów finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych beneficjenta z wyłączeniem przypadku, gdy osoba ta wykonuje wszystkie prace zadania w ramach kilku projektów na podstawie jednego stosunku pracy."	1. Biorąc pod uwagę wskazane już wątpliwości interpretacyjne (Czy w cytowanym fragmencie chodzi o środki własne wnoszone do projektu? Czy też o dowolne środki własne beneficjenta związane z realizacją jego działań statutowych?) i przyjmując, że w ww. fragmencie mowa jest o dowolnych środkach własnych beneficjenta, które nie są wkładem własnym do projektu nie jest w wielu przypadkach możliwe wykazanie pełnego zaangażowania konkretnych osób w działania zawodowe. 2. Fakt przyjęcia i poniesienia wydatku tytułem rachunków wystawianych przez osoby zaangażowane w realizację projektu jest potwierdzeniem wykonania powierzonego zadania w sposób zgodny z umową, tj. m.in. prawidłowy i efektywny. 3. W związku z powyższym, w konsultowanym fragmencie Wytycznych winno znaleźć się również (w formie przypisu) bezpośrednie odwołanie do części 3.4 Wytycznych i fragmentu "<i>Beneficjent wskazuje we wniosku o dofinansowanie projektu szacunkowy wymiar czasu pracy personelu projektu (etat / liczba godzin) niezbędnej do</i>	1. Wielu specjalistów pracujących na własny rachunek, w tym osób prowadzących działalność gospodarczą nie jest w stanie wykazać faktycznego pełnego zaangażowania na rzecz poszczególnych zleceniodawców. Wynika to z charakteru umów zleceń, które nierzadko nie wskazują godzinowego wymiaru świadczenia, a jednak wykonywane są w skończonej liczbie godzin! Jaki sens ma tu wskazywanie godzin "pozaprojektowych". Fakt powoływania się na wyniki audytu Komisji Europejskiej nie jest tu wystarczający. 2 i 3 Sugerowanie beneficjentom PO KL, że każda umowa zlecenia powinna zawierać wymiar godzinowy powoduje zawieranie błędnych pod względem przedmiotu umów!	Ad. 1 Uwaga uwzględniona. Zapis został doprecyzowany. Wyjaśnienie - patrz pkt 10. Ad. 2 i 3 Wyjaśnienie: O formie zaangażowania personelu do projektu oraz zapisach umowy (np. umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej) decyduje beneficjent.
-----	---	--	---	--	--

			<i>realizacji zadania/zadań, co stanowi podstawę do oceny kwalifikowalności wydatków personelu projektu na etapie wyboru projektu."</i> wraz z jasnym komentarzem, że "w szczególnych przypadkach szacunkowy wymiar czasu pracy personelu projektu, np. w niektórych umowach cywilno-prawnych nie powinien być wprost przenoszony do treści tych umów".		
17.	Kujawsko-Pomorska Federacja Organizacji Pozarządowych	Podrozdział 4.5, pkt. 7) "7) Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w więcej niż jednym projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile: a) obciążenie z tego wynikające, nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych danej osobie; b) łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach <u>finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności</u>	Niezasadne jest kalkulowanie i dokumentowanie zrealizowanych godzin pracy w ramach umów zleceń oraz tym bardziej ustalanie limitu 240 ich wykonywania.	Umowa zlecenia – jako cywilnoprawna – bazuje na Kodeksie Cywilnym, a nie Kodeksie Pracy. Obejmuje świadczenie konkretnych usług na rzecz zleceniodawcy, wskazuje ich zakres, ustalone wynagrodzenie, czas trwania. Stanowi o zobligowaniu zleceniobiorcy do wykonania konkretnej usługi/usług bez nadzoru pracodawcy oraz bez wskazywania nakładu czasu pracy wymaganego do wykonania zadania. Tym samym istotna z punktu widzenia zawarcia i wykonania umowy zlecenia jest jakość wykonania usługi. Przepisy regulujące te formy angażowania personelu nie wskazują na obligatoryjne określanie liczby godzin związanych z rzetelnym wykonaniem umowy zlecenia. Dlatego niezasadne jest kalkulowanie i dokumentowanie zrealizowanych godzin pracy w ramach umów zleceń oraz tym bardziej ustalanie limitu 240 ich	Uwaga nieuwzględniona. Wyjaśnienie - patrz pkt 10 i 11.

		<u>oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych beneficjenta, nie przekracza 240 godzin miesięcznie."</u> c) prowadzi ewidencję godzin i zadań realizowanych w ramach wszystkich projektów finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności <u>oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych beneficjenta z wyłączeniem przypadku, gdy osoba ta wykonuje wszystkie prace zadania w ramach kilku projektów na podstawie jednego stosunku pracy."</u>		wykonywania. Rozwiązanie tego typu ogranicza swobodę zawierania umów i zawęża istniejące regulacje prawne sugerując jednocześnie konieczność wskazywania liczby godzin dla umowy cywilno-prawnej. Inna sytuacja ma miejsce w przypadku umów o pracę, które w sposób wystarczający regulowane są w Kodeksie Pracy, także w zakresie liczby godzin pracy, liczba tzw. nadgodzin itp. Tu regulacja i limitowanie maksymalnej liczby godzin pracy pracownika ma uzasadnienie, choć należy podkreślić, że jest szczegółowo opisana w odrębnym akcie prawa tj. Kodeksie Pracy.	
18.	Kujawsko-Pomorska Federacja Organizacji Pozarządowych	Podrozdział 4.5, pkt. 7) "7) Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w więcej niż jednym projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile:	Niejasne merytorycznie i zbędne jest wymaganie od beneficjentów dodatkowych czynności związanych z zaangażowaniem i dokumentowaniem wymiaru zaangażowania.	Na beneficjencie - w wersji Wytycznych w dotychczasowym brzmieniu - z chwilą angażowania pracownika lub zleceniobiorcy spoczywa obowiązek określenia poziomu obciążenia wynikającego z zaangażowania w realizację wykonywanych zadań. Beneficjent ponosi zatem w pełni odpowiedzialność za zadania	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10 i 11.

		a) obciążenie z tego wynikające, nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych danej osobie; b) łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach <u>finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych beneficjenta</u>, nie przekracza 240 godzin miesięcznie." c) prowadzi ewidencję godzin i zadań realizowanych w ramach wszystkich projektów <u>finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych beneficjenta</u> z wyłączeniem		projektu, za ich realizację, osiąganie celów i wskaźników rezultatów, <u>a także za procedury angażowania niezbędnego personelu</u>. Dwie strony umowy (pracodawca-pracownik, zleceniodawca-zleceniobiorca) określają zasady współpracy, w tym przede wszystkim merytoryczny zakres podejmowanych zadań oraz możliwość ich rzetelnego wykonania przez personel angażowany przez beneficjenta. Dodatkowe, proponowane regulacje mogą skutkować ograniczeniem elastyczności w angażowaniu personelu do projektów, powodować niejasność w definiowaniu zaangażowania finansowanego ze środków własnych beneficjenta. Część zadań wykonywanych np. przez personel organizacji pozarządowych jest bardzo trudna do oszacowania i określenia godzinowego (wolontariat), a także realizowana jest w bardzo różnorodną intensywnością (cykliczność zadań, zmienność zakresu zadań i pracy).	
--	--	---	--	--	--

		przypadku, gdy osoba ta wykonuje wszystkie prace zadania w ramach kilku projektów na podstawie jednego stosunku pracy."			
19.	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu	<u>Proponowany jest zapis:</u> Pkt. 7 c) Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile: dana osoba prowadzi ewidencję godzin i zadań realizowanych w ramach wszystkich projektów finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności a także finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta, z wyłączeniem przypadku, gdy osoba ta wykonuje wszystkie zadania na podstawie jednego stosunku pracy;	Uwaga ma charakter techniczny i jednoznacznie wskazuje zakres danych ujętych w prowadzonej ewidencji tj. godzin i zadań (zapis proponowany przez IZ PO KL daje możliwość interpretacji dot. prowadzenia ewidencji <i>jedynie zadań</i> w przypadku działań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta).	Uwaga uwzględniona.
20.	AVAN Rafał Kusmierczyk	4.5 - Podrozdział 5 – Koszty związane z zatrudnianiem personelu, Pkt. 7b	Niezasadne jest utrzymanie ograniczenia do 240 godzin miesięcznie, jako maksymalnego poziomu godzinowego łącznego zaangażowania w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych	Dotychczasowa praktyka wyliczania limitu godzin wynikających z Wytocznych sprawia wiele trudności w praktycznej realizacji i sprowadza na Beneficjentów nadmierne ryzyko związane z niekwalifikowalnością wydatków. 1) W sytuacji, gdy personel projektu prowadzonego przez Beneficjenta przedstawia karty	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10, 11 i 60.

			źródeł, w tym środków własnych NSRO Beneficjenta. Wnioskodawca postuluje: 1) albo usunięcie tego zapisu w całości; 2) albo w przypadku nie uznania postulatu nr 1) - zastąpienie go zapisem określającym limit godzinowy w uzależnieniu od liczby dni pracujących w danym miesiącu przemnożonych przez liczbę 12 godzin średniego dziennego zaangażowania pracownika; 3) albo w przypadku nie uznania postulatów nr 1) i nr 2 - określenie limitu godzinowego na poziomie minimum 352 godzin w miesiącu.	ewidencji czasu pracy na koniec miesiąca, Beneficjent dopiero po wykonaniu i odbiorze wykonanej pracy uzyskuje informację o zaangażowaniu godzinowym personelu w innych projektach u innych Beneficjentów. W bardzo częstych podczas realizacji projektu przypadkach np. konieczności odrobienia odwołanych zajęć wynikających z sytuacji losowych, bądź czasowej pracy w nadgodzinach, Beneficjent dopiero na etapie rozliczenia dowiadyuje się o sytuacji powstania kosztów niekwalifikowalnych wynikających z przekroczenia limitu 240 godzin. Zgodnie z prawem Beneficjent musi zapłacić pracownikowi (tu także osobie zaangażowanej na podstawie umowy cywilnoprawnej) ze środków własnych, wykazując dany koszt jako koszt niekwalifikowany. Jednocześnie pracownik nie ponosi żadnego ryzyka za generowanie tych kosztów, gdyż w sytuacji zawarcia kilku umów nie należy do jego obowiązków przestrzeganie zasady nie przekraczania liczby 240 godzin zaangażowania w realizowane zadania, ale najważniejszym dla niego jest właściwe wykonanie zadań wynikających z zawartych umów, gdyż w przeciwnym wypadku ponosi on konsekwencje finansowe i/lub służbowe. Beneficjent nie ma też możliwości	
--	--	--	--	---	--

				wpływania na planowanie dla osoby przez niego zaangażowanej zakresu zadań przez innego pracodawcę. Utrzymanie zapisu o limicie godzin w praktyce oznacza konieczność ustalania zakresu zaangażowania personelu pomiędzy kilkoma podmiotami, tak, aby nie dopuścić do przekroczenia narzuconego w Wytocznych limitu. Sprowadza się to do koordynowania zadań realizowanych w kilku projektach naraz u różnych Beneficjentów, w celu uniknięcia powstania kosztów niekwalifikowalnych, co z kolei przekłada się na nadmierne obciążenia personelu zarządzającego projektu. Zasadnym jest zatem pozostawienie Beneficjentowi odpowiedzialności za ocenę prawidłowości realizowanych przez jego personel zadań, skoro to Beneficjent ostatecznie ponosi odpowiedzialność prawną, organizacyjną i finansową za realizację zadań w projekcie. Tym samym zapis w punkcie 7b należy uznać za niepotrzebny i usunąć go z Wytocznych. 2) Wymiar 240 godzin w odniesieniu do liczby etatów został wyliczony jako odpowiednik 1,5 etatu dla miesiąca, w którym liczba dni pracujących wynosi 20. W przypadku zatrudnienia w projektach oraz u Beneficjenta w wymiarze 1,5 etatu	
--	--	--	--	---	--

				niekwalifikowalne będzie zatem wynagrodzenie jeśli wymiar godzin czasu pracy w danym miesiącu przekroczy 240 godzin Sytuacja tak będzie miała zatem zawsze miejsce w miesiącach, w których liczba dni pracujących wyniesie więcej niż 20. W roku 2014 np. w miesiącu marcu liczba dni pracujących wynosi 22. Oznacza to, że pracownik zaangażowany w projekcie/projektach oraz u Beneficjenta w tym miesiącu osiągnie zaangażowanie na poziomie 264 godzin. Utrzymanie sztywnego limitu 240 godzin utrudnia realizację projektu, gdyż pracodawca albo musi ponieść koszty niekwalifikowalne, albo powinien zmusić pracownika do skorzystania z urlopu, co jest z kolei łamaniem prawa pracowniczych. Pozostawienia zapisu w proponowanej formie uniemożliwia prawidłowe planowanie zadań pracowników oraz sprowadza na Beneficjentów niepotrzebne i nadmierne ryzyko powstania kosztów niekwalifikowalnych. 3) Zgodnie z zapisami Wytocznych dopuszczalną formą zatrudnienia personelu są umowy o pracę, a także umowy cywilno-prawne, samozatrudnienie oraz zawarcie umów z osobami prowadzącymi jednoosobową działalność gospodarczą. Z samej istoty tych ostatnich trzech rodzajów umów	
--	--	--	--	--	--

				wynika, że personel nie może mieć nakazanego przez zleceniodawcę miejsca i czasu wykonania umowy, co oznacza, że zleczone obowiązki może wykonywać także w pozostałe dni miesiąca (np. w dni wolne od pracy). W tej sytuacji do wykorzystania pozostaje minimum 30 dni, w miesiącu co przy odniesieniu do 240 godzin daje tylko 8 godzin dziennie, co z pewnością z nadstatkiem zapewnia czas na efektywne i sprawne wypełnienie realizowanych zadań. Nie można z tych wyliczeń wyłączyć np. niedziel, gdyż niemal wszystkie szkolenia skierowane do osób pracujących realizowane są w dni wolne od pracy, m.in. w niedziele, co pociąga za sobą konieczność utrzymania także w te dni funkcjonowania biura projektu oraz logistyki szkoleń. Dodatkowo należy wskazać, że zgodnie z przepisami prawa pracy, dopuszczalna jest praca w wymiarze 1,5 etatu u jednego pracodawcy. Przepisy prawa pracy nie zabraniają również jednoczesnego świadczenia pracy u dwóch pracodawców. Może to być nawet praca na dwa pełne etaty. W pierwszym przypadku oznacza to możliwość pracy w wymiarze 264 godzin miesięcznie, a w drugim nawet 352 godzin miesięcznie przy 22 dniach pracujących w miesiącu. Wszystko zależy bowiem od chęci oraz stanu psychicznego i fizycznego	
--	--	--	--	--	--

				pracownika. Tym samym utrzymany w Wytycznych zapis nie znajduje poparcia w normach czasu pracy przewidzianych w polskim prawie, a wyznaczenie 240 godzin miesięcznie pracy przy realizacji projektu oraz zadań pozaprojektowych jako wyraźnej granicy jest arbitralne i nie posiada merytorycznego uzasadnienia. Pamiętać należy, że ryzyko nie osiągnięcia celów projektu i założonych wskaźników pociąga za sobą konsekwencje finansowe, zgodnie z regułą proporcjonalności, a cała odpowiedzialność za prawidłową i efektywną realizację zadań projektu spoczywa na Beneficjencie, który z kolei powinien tak dobrać personel realizujący zadania projektu, aby zminimalizować w/w ryzyko. Nie ma zatem potrzeby, aby w sposób arbitralny, sztuczny, nielogiczny i odbiegający od norm polskiego prawa wprowadzać tego typu zapisy komplikujące oraz w praktyce uniemożliwiające sprawną realizację projektów.	
21.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	4.5 Koszty związane z angażowaniem personelu	Zastąpienie treści litery d) z brzmienia „o której mowa w lit. c)” na „o której mowa powyżej”	W przypadku uwzględnienia uwagi z punktu 1 zasadnym jest modyfikacja opisu treści aktualnie oznaczonej literą d).	Uwaga uwzględniona, niemniej jednak w inny sposób, w związku z podziałem dotychczasowego pkt 7.
22.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	4.5 Koszty związane z angażowaniem personelu	Zmiana oznaczenia w ramach punktu 7. Wykreślenie liter c) oraz d) i zastąpienie ich myślnikami	Uwaga ma charakter techniczny: zgodnie z zapisem pkt. 7 wydatki (...) są kwalifikowalne o ile: a) obciążenie z tego wynikające nie wyklucza (...),	Uwaga uwzględniona, niemniej jednak w inny sposób, w związku z podziałem dotychczasowego pkt 7.

				b) łączne zaangażowanie (...) nie przekracza 240 godzin miesięcznie oraz osoba ta: c) prowadzi ewidencję godzin i zadań (...) d) przekazuje Beneficjentowi ewidencję, o której mowa w lit. c) (...) treść podpunktu c) oraz d) nie powinna zostać oznaczona literowo, gdyż zarówno c) jak i d) stanowi rozwinięcie warunku zawartego w literze b). Tym samym nie jest to osobna przesłanka do kwalifikowania wydatków, lecz element składowy warunku określonego literą b).	
23.	Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu	Wykreślenie zapisu „oraz zadań finansowanych z innych źródeł” z fragmentu: „łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych NSRO Beneficjenta, nie przekracza 240 godzin miesięcznie”	Wątpliwości prawne budzi nałożenie na pracowników obowiązku prowadzenia ewidencji godzin i zadań innych zajęć zarobkowych nie związanych z realizacją projektów. W pierwszej kolejności wskazać należy, że nie ulega wątpliwości, iż prawo do podejmowania dodatkowego zatrudnienia jest prawem osobistym pracownika, a ewentualny zakaz (obowiązki pracownika) w tym zakresie mogą wynikać jedynie z przepisów ustaw; i tak z przepisów Kodeksu pracy można wyprowadzić zakaz prowadzenia działalności konkretyjnej (jako wyjątek do reguły swobody zatrudnienia). Nie ulega również wątpliwości, że ochronie prawnej podlegają	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10 i 11. Dodatkowo, należy zaznaczyć, że proponowany zapis nie jest niezgodny z Konstytucją RP. Praca w ramach projektów NSRO / EFS jest oferowana ze środków publicznych na konkretnych warunkach wynikających z zasad kwalifikowalności określonych przez kraj członkowski, które pracownik musi spełnić.

				również informacje dotyczące prywatnego życia pracownika, nie związane bezpośrednio ze stosunkiem pracy. Zakres informacji, których udzielenia pracodawca może wymagać od pracownika został uregulowany w przepisach Kodeksu pracy oraz w praktyce orzeczniczej. Art. 22 (1) Kodeksu pracy określa zamknięty katalog danych osobowych, których podania pracodawca może żądać od pracownika. W katalogu tym nie wymieniono informacji o dodatkowym zatrudnieniu, a z orzecznictwa sądowego wynika, że "Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22(1) par. 1 i 2 kp lub w odrębnych przepisach (art. 22(1) par. 4 kp) jest niezgodne z prawem (art. 100 par.1 kp) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 par. 1 pkt 1 kp" (por. orzeczenie Sądu Najwyższego w wyroku z 5 sierpnia 2008 r. ,I PK 37/08; wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 27 listopada 2008 r., II SA/Wa 903/08). Ponadto wskazuje się, że granice prawa pracodawcy do	
--	--	--	--	---	--

				pozyskiwania informacji są wyznaczone przez normy ustanawiające zakaz dyskryminacji oraz zakaz naruszania (zagrożenia) dóbr osobistych pracownika. Pracodawca może zobowiązać pracownika do udzielenia jedynie informacji dotyczących pracy w zakresie niesprzecznym z umową o pracę oraz prawem, niebędącym dyskryminacją i nienaruszającym dóbr osobistych (por. red. prof. dr hab. Wojciech Muszański, Kodeks pracy. Komentarz, C.H.Beck, Wyd. 2011). W związku z powyższym nałożenie na pracownika obowiązku udzielania pracodawcy informacji nie związanych z jego stosunkiem pracy i prowadzenia w tym zakresie ewidencji, w naszej ocenie, wynikającej z dotychczasowych doświadczeń w zakresie prawa pracy, może być uznane za niezgodne z prawem.	
24.	H-consulting Wojciech Hołowacz	Podrozdział 4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu	Usunięcie z punktu 7 b zapisu „oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”	Wprowadzenie takiego zapisu jest niedopuszczalną prawem ingerencją w prywatność osób zaangażowanych w realizację projektów. Na jakiej podstawie Beneficjent miałby wymagać od osób, które zaangażował informacji co i w jakim wymiarze czasu robią poza pracą wykonywaną u niego? Kodeks pracy jasno określa jakich informacji może wymagać pracodawca i nie ma w nim mowy	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10 i 11 i 23.

				o takiej sytuacji. Art. 47 Konstytucji RP stanowi: Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Art. 51 ust. 1 Konstytucji stanowi: Nikt nie może być zobowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Regulacje, które planuje wprowadzić IŻ w ewidentny sposób stoją w sprzeczności z Konstytucją RP!	
25.	Ośrodek Rozwoju Edukacji – IP2 dla Priorytetu III POKL	4.5	Doprecyzowanie następującego zapisu: Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w więcej niż jednym projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile: a) obciążenie z tego wynikające, nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych danej osobie; b) łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych NSRO Beneficjenta,	IP2 zwraca uwagę, że wprowadzenie wymogu ewidencji godzin i zadań w odniesieniu także do pozaprojektowej działalności zarobkowej personelu projektów może prowadzić do wielu wątpliwości natury praktycznej. Wśród nich można wymienić: - sposób ewidencjonowania godzin pracy pozaprojektowej w sytuacji, gdy czas pracy w ramach takiego zatrudnienia / zaangażowania regulowany jest na podstawie odrębnych przepisów (np. w jaki sposób ewidencjonować czas pracy nauczycieli w ramach zatrudnienia pozaprojektowego na podstawie Karty Nauczyciela) - istnieje obawa, że Beneficjenci będą częściej stosować umowy o dzieło – w jaki sposób IP/IP2 mają	Uwaga częściowo uwzględniona. . Patrz pkt 10 i 11. Należy podkreślić, że obowiązki w zakresie sprawozdawczości (prowadzenie ewidencji zadań i godzin) pozostały bez zmian.

			nie przekracza 240 godzin miesięcznie c) prowadzi ewidencję godzin i zadań³⁸ realizowanych w ramach wszystkich projektów finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta NSRO, z wyłączeniem przypadku, gdy osoba ta wykonuje wszystkie prace zadania w ramach kilku projektów na podstawie jednego stosunku pracy; d) przekazuje Beneficjentowi ewidencję, o której mowa w lit. c, w odniesieniu do okresu wykonywania zadań w ramach projektu Beneficjenta.	weryfikować zasadność ich zawarcia w danej sytuacji, wymaga to przynajmniej konsultacji prawnych - w jaki sposób polemizować z argumentami Beneficjentów, którzy nie będą chcieli (lub mogli np. gdy ich pracownik tego odmówi) udostępniać ewidencji pozaprojektowej (tłumacząc się np. że Art. 22¹ Kodeksu pracy określa, których danych osobowych może domagać się pracodawca i od kandydata na pracownika i od pracownika. A zatem jeżeli obowiązek podania określonych danych (np. na temat innego równoległego zatrudnienia) nie wynika z określonego przepisu, to pracodawca nie może żądać podania takich danych. (por.) Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2008 r. I PK 37/08: <i>Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)</i> - w stosunku do jakich umów i od kiedy zawartych należy stosować obowiązek ewidencji? Czy jeśli w wyniku zewidencjonowania okaże się, że limit ten jest przekroczony,	
--	--	--	--	--	--

				ale był już przekroczony zgodnie z umowami zawartymi przed wejściem w życie zmienionych Wytycznych – przekroczenie godzin będzie skutkowało niekwalifikowalnością wydatków? Zdaniem IP2 konieczne jest doprecyzowanie lub interpretacja Wytycznych w celu uniknięcia ww. problemów praktycznych.	
26.	Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST	Podrozdział 4.5	Treść zapisu 4.5 podpunkt 7) jest niejasny i stwarza problemy interpretacyjne.	Zapis brzmi: „Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile: (..)b) łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta, nie przekracza 240 godzin miesięcznie”. Niejasne jest pojęcie „i innych źródeł”. Do tej pory zakres umów objętych limitem 240h był bardzo precyzyjnie dookreślony. Pozostawienie powyższego zapisu rodzi bardzo wiele wątpliwości dotyczących tego, co należy ujmować w ewidencji czasu pracy oraz komu ją przedstawiać. Przykładowo czy powinien być wpisywany wolontariat, co powinny wpisywać osoby samozatrudnione, czy od osoby współpracującej na umowę zlecenie dotyczącą	Uwaga częściowo uwzględniona. Zapis doprecyzowano. Wyjaśnienia patrz pkt 10 i 11.

				przeprowadzenie szkolenia należy wymagać pełnej karty czasu pracy od innych pracodawców itp. Należy podkreślić, że nie znajdujemy podstaw prawnych do zmiany zapisów wytycznych dot. kwalifikowalności w tym obszarze i w takim kształcie – dotyczy to zarówno ograniczenia możliwości angażowania się w różnego rodzaju działania, na co wskazuje zapis „i innych źródeł” oraz możliwości i sposobu weryfikowania tego zaangażowania przez pracodawców/zlecniodawców nie współfinansowanych przez fundusze strukturalne i Fundusz Spójności.	
27.	Uniwersytet Przyrodniczy we Wrocławiu	4.5 Koszty związane z angażowaniem personelu	Proponowane brzmienie pkt. 4.5 7) b) utrudnia prawidłową realizację specyficznych projektów	Beneficjent realizuje w partnerstwie projekt pt. E-podręczniki do kształcenia ogólnego. Do realizacji zadania merytorycznego, stanowiącego cel projektu, którym jest stworzenie e-podręczników do kształcenia ogólnego (w przypadku UPW są to e-podręczniki do przedmiotów przyrodniczych na II-IV etapie edukacyjnym) zatrudnia na umowę o pracę wyspecjalizowany zespół autorsko-redakcyjny posiadający specyficzne, na bieżąco aktualizowane kompetencje w zakresie tworzenia i wydawania produktów edukacyjnych i/lub organizacji i realizacji procesu nauczania.	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10 i 11.

				W toku rekrutacji prowadzonej na poszczególne stanowiska w ramach zespołu autorsko-redakcyjnego, beneficjent zastosował takie kryteria wyboru, które premią osoby czynne zawodowo, obecnie zaangażowane w: - planowanie, organizację i realizację procesów nauczania na II-IV etapie edukacyjnym – m.in. czynni nauczyciele, metodycy, pracownicy uczelni wyższych specjalizujący się w dydaktyce nauczania przedmiotów przyrodniczych; - tworzenie publikacji o charakterze edukacyjnym, w tym podręczników przeznaczonych dla II-IV etapu edukacyjnego – m.in. czynni nauczyciele, pracownicy zakładów dydaktycznych z aktualnym dorobkiem w zakresie tworzenia (autorstwa) e-podręczników i in.; - tworzenie edukacyjnych produktów multimedialnych dla II-IV etapu edukacyjnego – jw. w zakresie produktów multimedialnych. W opinii beneficjenta pozyskanie takich osób jest korzystne dla realizacji celu projektu; kompetencje, umiejętności, wiedza tych osób, także w zakresie oczekiwań uczniów i nauczycieli, aktualizowane na bieżąco, na co dzień, stanowią wartość dodaną dla projektu i sprzyjają wysokiej	
--	--	--	--	---	--

				jakości pracy wykonywanej przez nich dla projektu. Wykonują oni swoją pracę dla projektu w trybie zadaniowym. Fakt, że niektórzy pracownicy projektu są w sumie (w projekcie i poza nim) zaangażowani na więcej niż 1,5 etatu jest drugorzędne dla beneficjenta o ile: 1) ich zatrudnienie odbywa się zgodnie z przepisami prawa krajowego i obowiązującymi zasadami finansowania POKL, 2) pracownicy ci wykonują swoje zadania zgodnie z przyjętym harmonogramem i w sposób nie budzący wątpliwości co do jakości wykonania, 3) ich praca przyczynia się do realizacji celu projektu. Pozyskanie takich pracowników dla projektu jest w opinii beneficjenta korzystniejsze niż pozyskanie np. emerytów, posiadających dorobek autorski czy doświadczenia pedagogiczno-metodyczne sprzed kilkunastu czy nawet kilkudziesięciu lat, których kompetencje i umiejętności odnoszą się do minionego okresu.	
28.	Ośrodek Rozwoju Edukacji – IP2 dla Priorytetu III POKL	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu	Korekta dot. następującego zapisu: W ramach wynagrodzenia personelu, zasadniczo są kwalifikowalne (...) odpisy na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, o ile przepisy niniejszego Podrozdziału nie stanowią inaczej.	Proponuje się usunięcie zwrotu: „niniejszego Podrozdziału” ze zdania: „o ile przepisy niniejszego Podrozdziału nie stanowią inaczej”. Powyższe związane jest z brakiem możliwości rozliczania w projektach odpisów na ZFŚS w uczelniach publicznych - nowelizacja rozporządzenia Rady	Uwaga nieuwzględniona. Sformułowany przez IZ zapis nie zakłada, że w każdym przypadku beneficjent kwalifikuje odpis na ZFŚS. W przypadku gdy z prawodawstwa krajowego wynika, że brak takiej możliwości – wydatek nie jest ponoszony, a tym samym kwalifikowalny.

				Ministrów z dnia 18 grudnia 2012 r. w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej uczelni publicznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 1533), wydane na podstawie ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jednolity Dz. U. z 2012 r., poz. 572 z późn. zm.). Stanowisko potwierdzone w komunikacie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 5 czerwca 2013 r.	
29.	H-consulting Wojciech Hołowacz	Podrozdział 4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu	Usunięcie z punktu 7 c zapisu „oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”	j.w.	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10 i 11.
30.	Instytucja Pośrednicząca w Ministerstwie Edukacji Narodowej	4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu	Doprecyzowanie pojęcia „personel projektu”.	W podrozdziale 4.5 wielokrotnie używane są określenia „personel” oraz „personel projektu”. W naszej opinii używane są one miejscami zamiennie, co może prowadzić do rozbieżności w interpretacjach. Zgodnie z <i>Zasadami finansowania PO KL</i> osoby rozliczane w kosztach pośrednich nie stanowią personelu projektu, natomiast w <i>Wytocznych...</i> w pkt 5 podrozdziału 4.5 czytamy, że DWR <u>personelu projektu</u> jest kwalifikowalny, co może prowadzić do wniosku, że DWR osób rozliczanych w kosztach pośrednich nie jest kwalifikowalny. Podobne dwuznaczności mogą pojawić się również na podstawie zapisów pkt 2 i 3 sekcji 4.5.1. Precyzyjne określenie grupy osób której zapis ujęty w Podrozdziale 4.5 dotyczy jest niezbędne do	Uwaga niejasna. Pojęcie personelu projektu zostało zdefiniowane w słowniczku.

				prawidłowego i jednakowego jego interpretowania przez wszystkich Beneficjentów oraz Instytucje wdrażające i obsługujące PO KL.	
31.	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu ust.7b)	b) łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta, nie przekracza 240 godzin miesięcznie powyższe brzmienie rodzi wątpliwości – czy 240 h ma dotyczyć godzin „projektowych” czy wszelkiej pracy danej osoby	brzmienie powyższe poprzez użycie sformułowań: „we wszystkich projektach” oraz „środków własnych Beneficjenta” wprowadza wątpliwości czy przy weryfikacji 240 h chodzi o zaangażowanie pracownika tylko w projekty współfinansowane z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności czy również o pracę u przedsiębiorcy itp. poza projektami, gdzie etat jest normalnie finansowany przez tego przedsiębiorcę	Uwaga uwzględniona. Zapis został doprecyzowany.
32.	Stowarzyszenie „Przystań”	4.5	Należy doprecyzować pkt. 7 w podpunkcie b w ten sposób, aby nie było żadnych wątpliwości, które rodzaje aktywności zawodowej podlegają wliczaniu do limitu 240 godzin, a które nie. Proponowany zapis „ <i>oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta</i> ” takie wątpliwości pozostawia.	Jak rozumiemy, intencją IZ była likwidacja dotychczas istniejącej luki, polegającej na tym, że limit 240 godzin był obliczany jedynie od pracy w projektach finansowanych w ramach NSRO. Oznaczało to, że osoby, które są aktywne zawodowo poza NSRO (np. urzędnicy samorządowi, osoby zatrudnione w sektorze prywatnym, w oświacie, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą) oraz pracują w projektach, do limitu godzin nie liczyły pracy poza NSRO. Doprowadzało to do nierównego traktowania personelu projektów, gdyż osoby pracujące również poza NSRO mogły w zgodzie z Wytycznymi pracować dużo dłużej	Uwaga uwzględniona. Zapis został doprecyzowany. Jednocześnie, zdaniem IZ PO KL nie można wykluczyć z obowiązku nieprzekraczania 240 h zaangażowania zawodowego osób prowadzących własną działalność gospodarczą, nauczycieli i nauczycieli akademickich i innych, tylko dlatego że całkowity czas zaangażowania zawodowego tych osób standardowo nie jest lub nie w pełni jest monitorowany.

				w trakcie miesiąca niż osoby pracujące tylko w projektach w ramach NSRO. Uważamy jednak, że zapis mający na celu likwidację dotychczasowej luki musi być bardziej precyzyjny. Nie do końca jest bowiem jasne, co oznacza „<i>zadania finansowane z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta</i>”. Jeśli IZ chce tym określeniem objąć wszelkie rodzaje aktywności zawodowej, winna to dookreślić np. w przypisie. Uważamy, że precyzując zapis należy zwrócić uwagę na osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (choć trudno tu określić liczbę godzin pracy na rzecz zarządzania firmą, być może należy przyjąć rozwiązanie o charakterze ryczałtowym, równym pracy w pełnym wymiarze czasu pracy), nauczycieli i nauczycieli akademickich.	
33.	Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego – Departament Kultury i Edukacji	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, pkt 7, ppkt. b str.35	Doprecyzowanie zapisu: „łączone zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta, nie przekracza 240 godzin miesięcznie”	Cytowany zapis jest nieprecyzyjny i może budzić wątpliwości interpretacyjne. Należy doprecyzować czy pod pojęciem „zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”, należy rozumieć: • zadania realizowane poza projektem lub projektami a wynikające ze stosunku pracy lub umów cywilnoprawnych; • zadania realizowane u innych	Uwaga uwzględniona. Zapis został doprecyzowany.

				podmiotów nie będących beneficjentami. Uszczegółowienie zapisu pomoże określić czy limit 240 godzin w miesiącu dotyczy zaangażowania we wszystkie zadania - projektowe i pozaprojektowe. W przypadku wprowadzenia zmian redakcyjnych w kwestionowanym zapisie analogiczne zmiany należy wprowadzić również w ppkt c.	
34.	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Rozdział 4 – Szczegółowe zasady kwalifikowania wydatków w ramach PO KL Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu,	Wykreślenie w części 4.5 pkt 7 b) oraz c) treści: „oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”. (str. 35-36)	Wskazane zapisy projektu „Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” nie określają jednoznacznie, czy konieczność ewidencjonowania zadań realizowanych poza projektami NSRO dotyczy wyłącznie działań wykonywanych na rzecz Beneficjenta lub przez niego finansowanych, czy też jakiegokolwiek innej aktywności zawodowej personelu projektu. W drugim przypadku, z uwagi na fakt, iż personel projektów stanowią także osoby wykonujące zadania osobiście w ramach prowadzonej działalności gospodarczej (np. trenerzy, doradcy), ograniczenie całkowitego czasu pracy także poza projektami NSRO do 240 godz. miesięcznie oraz nakładanie obowiązku jego dokumentowania w zakresie niezwiązanym z zadaniami finansowanymi ze środków NSRO, budzi obawę	Uwaga częściowo uwzględniona. Zapis został doprecyzowany. Wyjaśnienia – patrz pkt 10-11.

				niezgodności z art. 6 pkt 1-2, art. 8 pkt 1 oraz art. 9 Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. <i>o swobodzie działalności gospodarczej</i> (Dz.U. 2004 Nr 173 poz. 1807 z późn. zm.). Ponadto obowiązek przekazywania Beneficjentowi ewidencji godzin i zadań może rodzić nieuzasadnioną konieczność ujawniania przez personel projektu danych stanowiących tajemnicę jego przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 pkt 4 Ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. <i>o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji</i> (Dz.U. 2003 Nr 153 poz. 1503 z późn. zm.) - np. realizowane zadania, listę klientów. W odniesieniu do personelu projektu nieprowadzącego działalności gospodarczej wskazać należy, iż umowy zawarte poza projektami NSRO w oparciu o art. 734-751 k.c. nie muszą określać wymiaru czasu na wykonanie umówionych zadań – jest to bowiem wymóg obowiązujący wyłącznie w projektach PO KL. Konieczność ustalenia lub mierzenia czasu realizacji zadań wykonywanych poza projektami NSRO narzuca na zleceniobiorców obowiązek wykonania pracy sprawozdawczej, niezwiązanej z realizacją projektów NSRO i nie wynikającej z przepisów prawa powszechnie obowiązującego. Wskazać także należy na brak wiarygodnych i skutecznych narzędzi weryfikacji liczby i	
--	--	--	--	--	--

				zakresu zadań wykonywanych przez personel poza projektami NSRO oraz deklarowanego czasu ich realizacji.	
35.	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej	Podrozdział 4.5 pkt. 7 Koszty związane z angażowaniem personelu	Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej pozytywnie opiniują intencję propozycji zmian do Wytycznych, jednakże zgłaszają potrzebę przeprowadzenia dodatkowej analizy skutków prawnych w zakresie zgłaszanych zmian zgodnie z uzasadnieniem	Proponowana zmiana, polegająca na wliczeniu do limitu 240 godzin pracy dla osób zaangażowanych w projekty PO KL zadań wykonywanych w ramach działań własnych beneficjenta, w tym finansowanych ze środków własnych, wydaje się uzasadniona z punktu widzenia racjonalności wydatkowania środków publicznych, ale w obecnym brzmieniu budzi wątpliwości interpretacyjne. W ocenie Pracodawców RP konieczne wydaje się doprecyzowanie proponowanych regulacji. Niejednoznaczny jest bowiem zapis „<i>łącznie zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta, nie przekracza 240 godzin miesięcznie</i>”. W celu uniknięcia rozbieżności interpretowania Wytycznych należy wskazać zakres: - definicji „<i>zadań finansowanych z innych źródeł</i>” w rodzaju zadań, o których w pkt. 7b),	Uwaga częściowo uwzględniona. Zapis został doprecyzowany. Wyjaśnienia – patrz pkt 10-11.

				- definicji „środków własnych Beneficjenta” co do źródeł finansowania, o których w pkt. 7b). Ponadto zwracamy uwagę, że powyższa regulacja będzie obejmować: - osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę będące równocześnie stroną umowy cywilnoprawnej; - osoby samozatrudnione, zaangażowane w realizację projektów w oparciu o umowy cywilnoprawne. Wskazane grupy osób mogą w przyszłości wykazywać, iż treść Wytocznych prowadzi do nieuzasadnionego gromadzenia danych o ich innych aktywnościach zawodowych nie związanych z realizacją projektów. W przypadku zawarcia przez strony umowy cywilnoprawnej mamy do czynienia z tzw. zatrudnieniem niepracowniczym. Nie stosują się więc do niej przepisy Kodeksu pracy dotyczące czasu pracy. Treść zmian Wytocznych nie uwzględnia także, iż czas pracy osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą nie jest regulowany w żadnym akcie prawnym.	
--	--	--	--	---	--

				Zastosowanie w jego przypadku limitów godzinowych jest nieadekwatne do specyfiki prowadzenia działalności gospodarczej. W tym zakresie w szczególności niejednoznaczny do interpretacji jest proponowane wymaganie wliczenia do 240 godzin limitu „zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”. W związku z powyższym Pracodawcy RP wnioskują o: - wprowadzenie zapisów wykluczających możliwość wystąpienia rozbieżności interpretacyjnych, - wskazanie w Wytocznych, w jaki sposób przebiegać powinna weryfikacja czasu realizacji zadań „finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”.	
36.	Konfederacja Lewiatan	Podrozdział 4.5 pkt. 7 Koszty związane z angażowaniem personelu	Konfederacja Lewiatan negatywnie ocenia zmianę zapisów dotyczącą 240 godz. łącznego zaangażowania w zakresie uwzględniania w tym limicie także zadań realizowanych poza projektami finansowanymi z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności. Postulat:	Proponowana zmiana polegająca na uwzględnieniu w limicie 240 godzin łącznego czasu pracy osób zaangażowanych w projekty finansowane ze środków unijnych także zadań wykonywanych w ramach działań własnych beneficjenta (w tym finansowanych ze środków własnych) jest negatywnie oceniana przez Konfederację Lewiatan – dane konieczne do zebrania dla spełnienia tego przepisu wykraczają poza zakres informacji,	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10-11, 34 i 60.

			Rezygnacja z proponowanych w pkt 7 b) zapisów dotyczących „zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”	jakiego pracodawca lub zleceniodawca może żądać od osoby realizującej zadania na rzecz danego projektu/projektów. Ponadto ograniczenia tego typu nie przyczyniają się do bardziej efektywnego wykorzystania środków i skuteczniejszej realizacji zakładanych w projektach celów. 1. W skutek przyjęcia takiej zmiany w przepisach, osoba zaangażowana w projekcie lub projektach realizowanych przez danego Beneficjenta będzie musiała informować go o wszystkich realizowanych zadaniach, także tych finansowanych z innych źródeł, tzn. o wszystkich umowach i zleceniach realizowanych na rzecz innych pracodawców/ zleceniodawców. W takim przypadku informacja nt. czasu pracy i realizacji zadań dotyczyć będzie także zleceń, które nie są finansowane ani ze środków UE, ani nawet ze środków własnych danego Beneficjenta. Oznacza to także konieczność ewidencjonowania wszystkich czynności, nawet incydentalnych zleceń o niewielkim wymiarze. Trudno znaleźć	
--	--	--	---	---	--

				uzasadnienie oraz podstawę prawną do archiwizowania tego typu informacji (informacje nt. zatrudnienia lub realizacji zadań na rzecz innego pracodawcy/zleceniodawcy) przez Beneficjenta danego projektu lub projektów. Udzielanie tego typu informacji innym pracodawcom może wręcz naruszać tajemnicę danego przedsiębiorstwa. 2. Przy założeniu, że dana osoba zaangażowana jest tylko u jednego pracodawcy (Beneficjenta projektu lub projektów finansowanych ze środków UE) będzie ona także musiała sprawozdawać się z realizacji zadań finansowanych ze środków własnych danego Beneficjenta, co w ocenie Lewiatana nie ma uzasadnienia. Podstawą oceny pracy (zarówno w części finansowanej ze środków UE, jak i w części finansowanej ze środków własnych) nie powinna być wyłącznie liczba przepracowanych godzin, ale raczej jakość tej pracy i osiągnięte efekty, w tym także rezultaty projektu/projektów.	
--	--	--	--	--	--

				3. Trudno się zgodzić z limitowaniem czasu pracy, szczególnie tej wykonywanej poza projektami NSRO. Dla przykładu Kodeks pracy nie zabrania pracownikowi zatrudnienia u różnych pracodawców w łącznym wymiarze przekraczającym 1,5 etatu. Limit 240 godzin przy umowie o pracę jest dużym ograniczeniem, np. zatrudnienie łącznie w wymiarze 1,5 etatu w miesiącu, w którym przypada więcej niż 20 dni roboczych oznacza przekroczenie wskazanej normy. (w 2014 r. taka sytuacja miałaby miejsce w marcu, kwietniu, maju, lipcu, wrześniu, październiku i grudniu). 4. Trudno także uzasadnić różnicę w traktowaniu pracowników realizujących zadania na podstawie jednego lub kilku stosunków pracy. W tym drugim przypadku Wytoczne nakładają obowiązek prowadzenia ewidencji godzin i zadań realizowanych we wszystkich formach zaangażowania	
--	--	--	--	--	--

				niezależnie od źródła finansowania. Należy podkreślić fakt, że zaangażowanie w projektach ma zwykle ograniczony horyzont czasowy, zatem nie zawsze uzasadnione jest rozszerzanie stałej umowy danego pracownika – istnieją sytuacje, w których lepszym rozwiązaniem jest podpisanie umowy dodatkowej (na określony czas, do wykonania określonej pracy). Taka sytuacja, chociaż racjonalna z punktu widzenia Beneficjenta i projektu, będzie obciążona większymi wymogami biurokratycznymi. We wszystkich powyższych sytuacjach przepisy Wytocznych prowadzą do nieuzasadnionego gromadzenia danych o innych aktywnościach zawodowych (także wykraczających poza projekty finansowane z funduszy strukturalnych i funduszu spójności) nie związanych z realizacją projektu/projektów. Ponadto w przypadku zawarcia przez strony umowy cywilnoprawnej mamy do czynienia z tzw. zatrudnieniem niepracowniczym. Nie stosują się więc do niej przepisy Kodeksu	
--	--	--	--	--	--

				pracy dotyczące czasu pracy, tym bardziej nie ma uzasadnienia dla wprowadzania ograniczeń godzinowych limitów zaangażowania. Treść zmian Wytycznych nie uwzględnia także, iż czas pracy osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą nie jest regulowany w żadnym akcie prawnym. Zastosowanie w jego przypadku limitów godzinowych jest nieadekwatne do specyfiki prowadzenia działalności gospodarczej. Stąd negatywna ocena propozycji zmiany zapisów Wytycznych w taki sposób, by limit czasu zaangażowania obejmował realizację wszystkich zadań, także tych, które nie są finansowane ze środków UE, a personel projektu musiał prowadzić ewidencję godzin i zadań także dla czynności poza NSRO. W naszej ocenie ewidencja taka niewiele wnosi, z punktu widzenia oceny kwalifikowalności, a stanowi bardzo czasochłonną czynność dokumentacyjną – zwiększa biurokrację i zakres formalności nakładanych na osoby zaangażowane w realizację projektów oraz na samych Beneficjentów.	
37.	Instytucja Pośrednicząca w Ministerstwie	4.5 – Koszty związane z angażowaniem	Brak przesłanek prawnych do wprowadzenia ograniczenia przez Instytucję Zarządzającą	Żaden przepis z zakresu prawa pracy nie zabrania pracownikowi podjęcia dodatkowego	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10-11.

	Edukacji Narodowej	personelu, pkt 7 b) i c)	PO KL zatrudnienia danej osoby do 240 godzin pracy miesięczne bez względu na to kto jest pracodawcą i czy jest to związane z projektami finansowanymi z EFS	zatrudnienia zarówno na podstawie umowy cywilnoprawnej, jak i na podstawie umowy o pracę u innego pracodawcy. W polskim systemie prawnym brak jest przepisu wyraźnie zabraniającego podejmowania świadczenia pracy (w jakiegokolwiek formie prawnej) na rzecz więcej niż jednego pracodawcy, w szczególności w łącznym wymiarze wyższym niż 240 godzin pracy miesięcznie. Co do zasady, takie dodatkowe zatrudnienie nie jest także uzależnione od zgody dotychczasowego pracodawcy, nie wymaga także informowania go o podjęciu nowego zatrudnienia, o ile nie koliduje ono w szczególny sposób z pracą świadczoną na rzecz pracodawcy. Przy spełnieniu odpowiednich przesłanek możliwa jest także praca na dwóch etatach u tego samego pracodawcy (gdy chodzi o pracę wyraźnie inną niż uzgodniona w podstawowym czasie pracy). Przepisy prawa pracy nie zawierają zatem uregulowań, które wyłączałyby możliwość podejmowania zatrudnienia przez tego samego pracownika (tę samą osobę) u kilku pracodawców i w związku z tym wymiar czasu pracy u wszystkich pracodawców może przekraczać 240 godzin w rozliczeniu miesięcznym. Ograniczenie w zakresie dopuszczalności zwierania tego rodzaju umów mogłoby wynikać	
--	--------------------	--------------------------	---	--	--

				jedynie ze stosownych postanowień tych umów, tj. zakaz konkurencji. Inaczej mówiąc, według tych przepisów, pracownik może bez zgody pracodawcy podjąć dodatkowe zatrudnienia, co oznacza realizację zasady prawa pracy określonej w art. 10 § 1 zdanie pierwsze kodeksu pracy (każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy) i konstytucyjnej wolności z art. 65 ust. 1 Konstytucji RP (każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy; wyjątki określa ustawa). Zgodnie z art. 18 kodeksu pracy, postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (§ 1), a takie mniej korzystne postanowienia są nieważne i zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§ 2). Dla oceny skuteczności (ważności) postanowienia umowy o pracę ustanawiającego zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia bardziej istotne znaczenie ma jednak uwzględnienie przepisów dotyczących zakazu konkurencji. Uznać więc należy, że zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia jest rodzajem działalności pracownika, który może być objęty umową o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Taka umowa nie	
--	--	--	--	---	--

				może skutecznie zakazywać pracownikowi wykonywania działalności nieznoszącej znamion konkurencyjności względem pracodawcy. Należy zaznaczyć, że zasadą prawa pracy jest wolność pracy (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP, art. 10 § 1 i art. 11 Kodeksu pracy), która jest również powszechnie uznaną zasadą prawa międzynarodowego i europejskiego. Z zasady wolności pracy wynika swoboda pracownika w podejmowaniu dodatkowego zatrudnienia, a wyraźnie należy podkreślić, że zachowanie się pracownika poza czasem pozostawania w dyspozycji pracodawcy wykracza poza ramy stosunku pracy ¹ .	
38.	Instytucja Pośrednicząca w Ministerstwie Edukacji Narodowej	4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, pkt 7 b) i c)	Brak wyraźnego wskazania restrykcji za nieprowadzenie ewidencji godzin i zadań	Należy wyraźnie zaznaczyć w Wytycznych, że brak precyzyjnego określenia liczby godzin przepracowanych w danym miesiącu <u>w ramach oraz poza NSRO</u> , skutkować będzie uznaniem tych wydatków za niekwalifikowalne. Jest to konieczne z uwagi na przypadki, w których wskazanie dokładnej liczby godzin przepracowanych w ramach podpisanej umowy o pracę lub cywilnoprawnej, nie jest wymagane przepisami prawa krajowego, np. etat akademicki, etat nauczycielski, etat naukowo – dydaktyczny, umowa cywilnoprawna, dodatek do	Uwaga nieuwzględniona. Zdaniem IZ PO KL nie ma konieczności określania godzin pracy przy niektórych formach zaangażowania, np. zaangażowanie w ramach własnej działalności gospodarczej w momencie zaangażowania w sposób sformalizowany, ale personel angażując się do projektu powinien oszacować, ile czasu zajmuje mu prowadzenie tego typu działalności i oświadczyć, że jego łączne zaangażowanie zawodowe nie przekracza obowiązującego limitu i nie przekroczy go w trakcie kwalifikowalności jego wynagrodzenia. Dodatkowo, w

¹ Wyrok z dnia 02.04.2008 r. II PK 268/07, str. 7, 8, 9, 12.

				wynagrodzenia, itp. Bez precyzyjnych zapisów, wskazujących dokładnie, kiedy należy uznać dane wydatki za niekwalifikowalne, powstaną liczne spory interpretacyjne związane ze stosowaniem Wytycznych IZ PO KL. Przykładem może być umowa zlecenia, która jest umową uregulowaną w Kodeksie cywilnym, nie stosują się zatem do niej przepisy Kodeksu pracy dotyczące maksymalnego wymiaru czasu pracy. W Kodeksie cywilnym nie ma regulacji, które normowałyby wymiar czasu pracy zleceniobiorców. Co do zasady zleceniobiorca posiada swobodę w zakresie organizowania sobie czasu pracy. Możliwe jest jednak określenie konkretnych dni i godzin wykonywania zlecenia. Zatem, wydaje się, że aby móc wprowadzić zapis do Wytycznych przez IZ PO KL w zakresie wymogu prowadzenia takiej ewidencji poza NSRO, niezbędne są zmiany w prawie normujące te kwestie. Kolejną sprawą jest sposób pozyskiwania tych informacji od pracowników i ich częstotliwość, jak obowiązek monitorowania zaangażowaniu personelu będzie przez organy kontrolne egzekwowany. Istotne jest ustalenie środków dowodowych potwierdzających zaangażowanie	określonych w Wytycznych przypadkach niezbędne jest prowadzenie bieżącej ewidencji godzin i zadań (dotyczy tylko projektów NSRO). Dodatkowo, patrz pkt 61.
--	--	--	--	---	---

				czasowe danej osoby – w szczególności, czy jedynym środkiem dowodowym powinno być oświadczenie danej osoby, czy też na potwierdzenie zaangażowania konieczne jest żądanie innych dokumentów (np. kopii umów o pracę, kopii umów cywilnoprawnych). Wyjaśnienie tych kwestii jest istotne z punktu widzenia kwalifikowalności ponoszonych wydatków, zwłaszcza w przypadku gdy pracownicy mogą odmawiać udzielenia takich informacji lub dane te są nieprawdziwe, a pracodawca nie ma narzędzi niezbędnych do zweryfikowania informacji podanych przez pracownika.	
39.	Instytucja Pośrednicząca w Ministerstwie Edukacji Narodowej	4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, pkt 7 b) i c)	Brak podstaw prawnych do żądania od pracownika informacji dotyczącej ewidencji godzin i zadań, w tym zwłaszcza w zakresie zatrudnienia poza NSRO.	W przypadku realizacji projektów współfinansowanych z funduszy strukturalnych pojawia się problem związany z pozyskiwaniem, gromadzeniem i przetwarzaniem danych osobowych pracowników. Katalog danych osobowych, których może żądać pracodawca od pracownika jest ściśle określony. W przypadku pracownika zakres ten określa kodeks pracy (art. 22¹ Kodeksu pracy), w pozostałych przypadkach zbieranie i przetwarzanie danych osobowych precyzuje ustawa o ochronie danych osobowych. Zatem jeżeli obowiązek podania określonych danych (np. na temat innego równoległego zatrudnienia) nie wynika z określonego przepisu	Uwaga częściowo uwzględniona. Patrz pkt. 11. Należy podkreślić, że obowiązki w zakresie sprawozdawczości (prowadzenie ewidencji zadań i godzin) pozostały bez zmian.

				to pracodawca nie może żądać podania takich danych. <i>Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2008 r. I PK 37/08</i> <i>Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto zapis proponowanych przez IZ POKL Wytocznych w obecnym brzmieniu może skutkować ryzykiem uznania takich zapisów za niezgodne z Konstytucją, tj. naruszających wolność wykonywania zawodu, wolność podejmowania działalności gospodarczej oraz wolność pracy.</i> <i>Art. 22 Konstytucji: Ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny.</i> <i>Art. 65 Konstytucji: Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa.</i> Proponowany zapis będzie w praktyce czasochłonny i może on	
--	--	--	--	--	--

				wpływać na większe koszty ponoszone przez beneficjentów w projekcie z racji „codziennego monitorowania” w praktyce stanu zatrudnienia każdego z pracowników i współpracowników zatrudnionych w projekcie. Proponowany zapis jest także wątpliwy do wyegzekwowania / sprawdzenia zarówno przez IP jak i beneficjenta - przekraczać to będzie bowiem kompetencje organu i pracodawcy wobec konkretnej osoby. Ostateczna weryfikacja prawdziwości danych w końcowym wniosku o płatność powodować będzie niewspółmierną odpowiedzialność pracodawcy wobec możliwości uznania określonych kosztów za niekwalifikowalne z tego tytułu.	
40.	Instytucja Pośrednicząca w Ministerstwie Edukacji Narodowej	4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, pkt 7 b) i c)	Doprecyzowanie pojęcia „z innych źródeł”	W podrozdziale 4.5 mowa jest o łącznym zaangażowaniu w realizację zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta, które ma nie przekraczać 240 godzin miesięcznie. W celu uniknięcia nieścisłości proponujemy dodanie po stwierdzeniu „z innych źródeł” stwierdzenia „(również poza NSRO)” lub „(a więc także poza NSRO)”. Powyższe pozwoli na jednoznaczne wskazanie, że osoby wynagradzane w projektach muszą liczyć zaangażowanie	Uwaga uwzględniona. Zapis doprecyzowano.

				godzinowe w ramach wszystkich umów, niezależnie od tego czy są one podpisane z podmiotem realizującym projekty w ramach NSRO czy działającym poza nimi. W przypadku przekroczenia dopuszczalnego limitu należy również wskazać sposób wyliczania wydatków niekwalifikowalnych, w szczególności gdy do przekroczenia może dojść wskutek zawarcia umowy z pracodawcą spoza NSRO lub podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą.	
41.	WUP w Szczecinie	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, pkt. 7b i 7c	Nie dokonano zmiany zapisu w pkt. 7b i 7c zgodnie z pismem dotyczącym zmian w Wytycznych	Zgodnie z pismem limit 240 godzin pracy w miesiącu dotyczy zaangażowania również w jednym projekcie, a w pkt. b pozostawiono zapis „łączne zaangażowanie w realizację zadań <u>wę wszystkich projektach</u> ” w pkt. c „prowadzi ewidencję godzin i zadań realizowanych w ramach <u>wszystkich projektów</u> ”	Uwaga niejasna. W piśmie przewodnim przekazującym Wytyczne do konsultacji oraz komunikacie na stronie zawarto jedynie ogólna informacje o zmianach. Szczegółowe zmiany zawarte są w Wytycznych.
42.	ORE	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu Pkt 7 b) i c)	Proponowana regulacja jest niezgodna z przepisami prawa krajowego i dodatkowo budzi wątpliwości interpretacyjne. Proponuje się rezygnację z wprowadzenia zmian wytycznych w tym zakresie.	1. Art. 22 ¹ Kodeksu pracy określa, których danych osobowych może domagać się pracodawca i od kandydata na pracownika i od pracownika. A zatem jeżeli obowiązek podania określonych danych (np. na temat innego równoległego zatrudnienia) nie wynika z określonego przepisu to pracodawca nie może żądać podania takich danych.	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10-11. W opinii IZ PO KL, zaproponowany zapis nie stoi w sprzeczności do obowiązujących przepisów o zamówieniach publicznych. Przepisy przejściowe określa pismo przekazujące zmienione Wytyczne.

				A zatem proponowana zmiana wytycznych narusza przepisy prawa pracy w tym zakresie. <i>Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2008 r. I PK 37/08</i> <i>Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.</i> 2. Narusza również przepisy konstytucji: wolność wykonywania zawodu, wolność podejmowania działalności gospodarczej oraz wolność pracy. <i>Art. 22 Konstytucji: Ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny.</i> <i>Art. 65 Konstytucji: Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa.</i> 3. Obowiązek wypisywania wykonywanych zadań może naruszać tajemnicę zawodu - np. w przypadku radcy prawnego. <i>Art. 3 ust. 3 ustawy o radcach</i>	
--	--	--	--	--	--

				prawnych: Radca prawny jest obowiązany zachować w tajemnicy wszystko, o czym dowiedział się w związku z udzieleniem pomocy prawnej. 4. Zaproponowane ograniczenia prowadzą do dyskryminacji i de facto do uprzywilejowania podmiotów które prowadzą działalność gospodarczą w innej formie niż działalność gospodarcza np. spółek nikt nie pyta o zaangażowanie. 5. Problem z ochroną zbieranych danych. Dane dotyczące zatrudnienia są to dane wrażliwe. Kto będzie miał do nich dostęp? Skoro kodeks pracy nie zezwala na ich zbieranie to powinny być zarejestrowane w GIODO. 6. W przypadku ogłoszenia przetargu w trybie ustawy Prawo zamówień publicznych np. na wykonanie usługi do postępowania mogą przystąpić m.in. osoby fizyczne. Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, i np. spółki. Brak jest podstaw prawnych aby w postępowaniu od osób fizycznych, czy od osób prowadzących działalność gospodarczą wymagać oświadczeń na temat zaangażowania. Dokumenty takie nie są wymienione w rozporządzeniu w sprawie rodzajów dokumentów, jakich	
--	--	--	--	---	--

				może żądać zamawiający od wykonawcy, oraz form, w jakich te dokumenty mogą być składane. W przypadku dokonania wyboru osoby zaangażowanej w wymiarze wyższym niż 240 godzin brak jest podstaw do odmowy zwarcia umowy z wykonawcą wybranym zgodnie z PZP. 7. Co jeżeli na dzień dzisiejszy pracownik ma większe zaangażowanie niż 240 godzin w projektach i poza. Brak jest podstaw do wypowiedzenia umowy, czy zmuszenia pracownika do zrezygnowania z innych umów. Czy zatem wytyczne będą obowiązywały dla stosunków pracy i cywilnoprawnych nowo zawieranych? Jeżeli będą dotyczyły stosunków już trwających to potrzebna jest interpretacja jak stosować wytyczne. Co jeśli dotychczas zatrudniony personel odmawia podania danych? 8. Czy zaangażowanie pracownika w ramach umowy o pracę powinno być oceniane w każdym miesiącu zgodnie z wymiarem czasu pracy w danym miesiącu, czy też należy przyjmować średnio 160 godzin miesięcznie. Należy również podkreślić problemy z ustaleniem wymiaru czasu pracy niektórych pracowników np. nauczycieli akademickich.	
--	--	--	--	---	--

				9. Jak oszacować w godzinach zaangażowanie z umowy o dzieło skoro zapisy umów nie przewidują standardowo takich regulacji.	
43.	Związek Rzemiosła Polskiego	4.5.1 Sekcja 1 – Stosunek pracy	Należy zmienić usunąć w pkt 3 podpunkt c c) wydatek związany z wynagrodzeniem personelu projektu odpowiada proporcji, o której mowa w lit. b. Prawidłowość wyliczenia proporcji faktycznego zaangażowania pracownika w realizację projektu może podlegać kontroli.	Zapis ten narzuca beneficjentom projektów stosowanie sztywnych stawek wynagrodzeń do części zadań wykonywanych w ramach projektu oraz często zupełnie innych zadań wykonywanych na rzecz danej instytucji czy organizacji. Prywatni pracodawcy realizujący projekt mają narzucone wynagradzanie pracowników za wszystkie wykonywane zadania odpowiednio do stawek projektowych, co przykładowo w okresie realizacji blokuje im możliwość motywowania personelu wykonującego ciężkie i skomplikowane zadania nie związane z projektem. Przypominamy Państwu, że od 25 lat nie obowiązuje już w naszym kraju system nakazowo-rozdzielczy a gospodarka wolnorynkowa i nie macie Państwa prawa narzucać prywatnemu przedsiębiorcy stawek wynagrodzeń tylko dlatego, że zdecydował się on realizować projekt finansowany z funduszy unijnych ! Poza tym żądanie przez zespoły kontrolujące ujawniania stawek wynagrodzeń pracowników nie dotyczących zadań	Uwaga nieuwzględniona. Zdaniem IZ PO KL powiązanie wynagrodzenia projektu personelu zaangażowanego na część etatu w ramach projektu z wynagrodzeniem ogólnym jest zasadne i racjonalne. Prawdą jest, że na rynku pracy oferowane są bardzo zróżnicowane stawki, ale finansując wynagrodzenia ze środków publicznych niezbędne jest finansowanie stawek niezawyżonych w stosunku zarówno do przeciętnych stawek rynkowych jak i obowiązujących w danej instytucji (zgodnych np. z „widelkami” obowiązującymi w instytucji i faktycznie wypłacanymi stawkami). Źródło finansowania wydatku nie powinno bowiem wpływać na określenie wysokości wynagrodzenia (tylko szczegółowy zakres obowiązków). Należy podkreślić, że środki publiczne w ramach EFS nie są przeznaczane na poprawę sytuacji ekonomicznej poszczególnych organizacji non-profit, ale na realizację konkretnych celów.

				projektowych stanowi naruszenie ustawy o ochronie danych osobowych. Przedmiotem kontroli powinno być wyłącznie zbadanie, czy zakres czynności danego pracownika zaangażowanego do projektu odpowiada przyjętemu w projekcie wymiarowi czasu pracy (np. ½ etatu) i czy dany pracownik nie przekracza łącznej liczby 240 godzin pracy w miesiącu. Wszelkie ewentualne korekty finansowe wynagrodzenia wynikające z w/w zapisu na etapie kontroli danego projektu stanowią naruszenie umowy o dotację i mogą stanowić podstawę do występowania na drogę sądową przez beneficjentów.	
44.	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie	4.5 sekcja 1 4.5 sekcja 2	W związku z doprecyzowaniem pkt 2 w sekcji 4.5.2 Wytycznych, należałoby również jednoznacznie uregulować w Wytycznych kwestię braku możliwości zawierania umów cywilnoprawnych z personelem projektów zatrudnionych na podstawie stosunku pracy do zadań w projekcie (bezwzględny zakaz zatrudniania własnych pracowników będących personelem tego lub innych projektów), w taki sposób jak uregulowano to zagadnienie w Zasadach finansowania.	Doprecyzowanie przedmiotowej kwestii, spowodowane jest jednoznacznym interpretowaniem przez Beneficjentów i zastosowaniem się do postanowień Wytycznych, jak również ujednoliceniem dokumentów programowych POKL. Dodatkowo należy zauważyć, że do stosowania Wytycznych w sprawie kwalifikowania wydatków w ramach POKL, Beneficjenci zobowiązani są postanowieniami umowy o dofinansowanie projektu.	Uwaga niejasna. Zapis doprecyzowujący w tym zakresie zawarto w konsultowanym dokumencie.
45.	Urząd Marszałkowski	Rozdział 4 – Szczegółowe	Zmiana brzmienia zapisu projektu wytycznych w części	Proponowane brzmienie zapisu w projekcie „Wytycznych...” należy	Uwaga uwzględniona.

	Województwa Kujawsko-Pomorskiego	zasady kwalifikowania wydatków w ramach PO KL Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, Seksja 2 – Stosunek cywilnoprawny	4.5.2 pkt 4 a) z: „ <i>charakter zadań uzasadnia zawarcie umowy o dzieło</i> ”. na: „ <i>charakter rzeczywiste wykonywanych zadań w projekcie uzasadnia zawarcie umowy o dzieło zgodnie z warunkami określonymi w Kodeksie cywilnym</i> ”. (str. 39)	rozszerzyć o kontekst podstawy prawnej, w odniesieniu do której oceniana jest zasadność zawierania tego rodzaju umów w projektach PO KL.	
46.	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Rozdział 4 – Szczegółowe zasady kwalifikowania wydatków w ramach PO KL Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, Seksja 2 – Stosunek cywilnoprawny	Usunięcie zapisu 4.5.2 pkt 4 b) w brzmieniu: „jest to wyraźnie wpisane we wniosek o dofinansowanie projektu”. (str. 39)	Warunek wskazany w projekcie „ <i>Wytocznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki</i> ” jest nadmiernie rygorystyczny i może w praktyce powodować określanie jako wydatki niekwalifikowalne zadań zrealizowanych w sposób poprawny merytorycznie oraz zgodny z obowiązującymi przepisami prawa. Ponadto, „Wniosek o dofinansowanie projektu” jest pewnego rodzaju planem realizacji projektu, w którym Beneficjenci wskazują przewidywane działania i sposoby ich realizacji, w tym m.in. formy angażowania personelu. Do osiągnięcia celów projektów niezbędne jest jednakże zapewnienie Beneficjentom elastyczności działania, zgodnie z zasadami określonymi w Rozdziałem 3 Podrozdziałem 4 „Wytocznych...”. Ewentualne wdrożenie wskazanego zapisu rodziłoby także konieczność określenia przepisów przejściowych,	Uwaga nieuwzględniona. W związku z faktem, że uwzględniając specyfikę umów o dzieło czas wykonywania dzieła nie jest ewidencjonowany, konieczne jest monitorowanie zawieranych w projekcie umów o dzieło. Należy jednocześnie podkreślić, że umowa o dzieło, ściśle zdefiniowana w Kodeksie cywilnym jest specyficzną umową nazwaną, która nie może być stosowana dowolnie i wymiennie z innymi umowami, w tym umową o pracę, czy umową zlecenia. Stąd konieczna jest weryfikacja potrzeb beneficjenta w tym zakresie i właściwe zapisy we wniosku o dofinansowanie projektu.

				wyłączających jego stosowanie w projektach złożonych do IP/IP2 przed wejściem w życie znowelizowanych „Wytycznych...”. W przeciwnym przypadku znacząca liczba Beneficjentów obecnie realizujących projekty musiałaby dokonać aktualizacji „Wniosków o dofinansowanie realizacji projektu”, co negatywnie wpłynie na płynność ich realizacji i dodatkowo obciąży system wdrażania Programu.	
47.	Konfederacja Lewiatan	Podrozdziału 4.5.2 sekcja 2 - Stosunek cywilnoprawny pkt 4	W ocenie Konfederacji Lewiatan wymóg, by w treści wniosku o dofinansowanie było wyraźnie zaznaczone, że dana osoba będzie wykonywać swoje zadanie/ zadania na podstawie umowy o dzieło (jako podstawa kwalifikowania takiego wydatku) nie jest uzasadniony, gdyż nadmiernie ogranicza elastyczność Beneficjenta w realizacji projektu. Postulat: Należy usunąć proponowany zapis w pkt 4: <i>„b) jest to wyraźnie wpisane we wniosku o dofinansowanie.”</i>	Beneficjent powinien mieć dużą elastyczność na etapie realizacji projektu w zakresie zawarcia optymalnej umowy z personelem projektowym, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Wymóg zaznaczenia informacji o zaangażowaniu na podstawie umowy o dzieło we wniosku o dofinansowanie znacząco zmniejsza elastyczność podmiotu realizującego projekt. Może to bezpośrednio, negatywnie oddziaływać na możliwość osiągnięcia zakładanych rezultatów, ale także na efektywne gospodarowanie środkami finansowymi. Niejednokrotnie konieczność/ zasadność zawarcia umowy o dzieło powstaje dopiero w trakcie realizacji projektu, np. na etapie planowania beneficjent zakładał zlecenie usługi na zewnątrz jednemu podmiotowi, natomiast w trakcie realizacji (z	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt. 46. Należy podkreślić, że elastyczność budżetu, nie dotyczy formy zaangażowania personelu projektu, w sytuacji gdy w Wytycznych wprowadzono obowiązek wyraźnego wskazywania umów o dzieło.

				uzasadnionych przyczyn) uznaje, że powinien mieć nadzór nad poszczególnymi częściami usługi i decyduje się zatrudnić pojedynczych wykonawców, a nie usługodawcę z podwykonawcami). Przy wprowadzeniu do Wytocznej kwestionowanego przez nas wymogu, w wyżej wskazanym przypadku konieczne będzie wnioskowanie o zmiany w projekcie, co jest procedurą długotrwałą. Ponadto, przy założeniu, że nadal obowiązuje zasada budżetu zadaniowego, Beneficjent ma możliwość rozliczania innych kosztów niż te bezpośrednio wskazane w poszczególnych pozycjach budżetowych (o ile ich poniesienie jest konieczne do zrealizowania danego zadania) – tym bardziej trudno zakładać, że do każdego wydatku w projekcie z góry zostanie określony rodzaj umowy, na podstawie której wykonywane będą zadania.	
48.	Instytucja Pośrednicząca w Ministerstwie Edukacji Narodowej	4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, 4.5.2 Sekcja 2 – Stosunek cywilnoprawny	Proponuje się, aby doprecyzować zapisy całej sekcji i wyraźnie wskazać, które zapisy odnoszą się do umów zlecenie, a które do umów dzieło.	Zapisy rozdziału 4.5 odnoszą się do angażowania personelu projektu i zasad z tym związanych, jednakże pkt 7 c) wyraźnie wskazuje, że przepisy te nie dotyczą umów o dzieło. W związku z tym, należy doprecyzować zapisy w szczególności sekcji 4.5.2, tak aby beneficjenci realizujący projekty mieli pewność, czego dotyczą regulacje.	Uwaga nieuwzględniona. Sekcja 4.5.2 dotyczy umów cywilnoprawnych, tzn. zarówno umów zlecenia, jak i umów o dzieło. Tam gdzie konkretny przepis nie dotyczy umów o dzieło zostało to wyraźnie wskazane w przypisie. Dodatkowo pkt 4 ww. sekcji stanowi zapis szczegółowy dotyczący tylko i wyłącznie umów o dzieło, co zostało w nim jasno wskazane.

49.	Instytucja Pośrednicząca w Ministerstwie Edukacji Narodowej	4.5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, 4.5.2 Sekcja 2 – Stosunek cywilnoprawny pkt. 4 b	Proponuje się, aby doprecyzować zapisy z tego punktu z uwagi na to, iż budżet projektu ma charakter elastyczny, a beneficjent rozliczany jest ze zrealizowanych zadań.	Proponowany zapis utrudni realizację projektów, zwłaszcza w przypadku, gdy we wniosku o dofinansowanie wskazano, iż dana usługa/zadanie zostanie zlecone na zewnątrz i będzie realizowane z zastosowaniem zasady konkurencyjności czy ustawy prawo zamówień publicznych. Trudno jest już na wstępie konstruowania budżetu projektu wskazać formę w jakiej zostanie ta usługa zlecona. W dużej mierze uzależnione jest to od tego kto wygra dane postępowanie, stąd też istnieje potrzeba doprecyzowania lub usunięcia tak restrykcyjnego zapisu. Proponowany zapis nie obejmuje umów o charakterze mieszanym, tzn. umów, które zawierają elementy zarówno umowy o dzieło, jak i umowy o świadczenie usług lub umowy zlecenie. W takich przypadkach trudne i wątpliwe może okazać się sztywne kwalifikowanie danego wydatku do jednej z grup – umów zlecenia lub umów o dzieło. Wytyczne nie precyzują, jak należało będzie postępować w takich przypadkach.	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt. 46.
50.	Regionalny Ośrodek EFS w Ostrowcu Świętokrzyskim	Podrozdział 4.5 Sekcja 2 – Stosunek cywilnoprawny; „4) Wydatki poniesione na wynagrodzenie personelu zaangażowanego na	Wprowadzenie tego zapisu jest niecelowe, gdyż zapisy Podrozdziału 4.5 w sposób wystarczający regulowały kwalifikowalność wydatków poniesionych na wynagrodzenie personelu zaangażowanego na podstawie	Punkt 1 Podrozdziału 4.5 głosi:” Wydatki związane z wynagrodzeniem personelu są ponoszone zgodnie z przepisami krajowymi, w szczególności zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt. 46. Dodatkowo, przedstawione uzasadnienie ma niewielki związek z proponowanymi zapisami.

		podstawie umowy o dzieło są kwalifikowalne, jeżeli: a) charakter zadań uzasadnia zawarcie umowy o dzieło; b) jest to wyraźnie wpisane we wniosek o dofinansowanie projektu; c) rozliczenie umowy następuje na podstawie protokołu odbioru dzieła."	stosunków cywilnoprawnych, do których umowa o dzieło się zalicza.	późn. zm.) oraz z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.)". W ten sposób wyraźnie odsyła do przepisów Kodeksu Cywilnego, jeśli chodzi o umowy cywilnoprawne. Określenie już na etapie konstruowania wniosku dokładnej formy umowy cywilnoprawnej jest niemożliwe. Wnioskodawca dokonuje wyboru wykonawców na podstawie zasady konkurencyjności lub PZP i nie wie czy wybrany wykonawca będzie osobą fizyczną (z którą można zawrzeć umowę o dzieło) czy firmą (która wystawi fakturę za wykonanie usługi). Ponadto nakaz wyraźnego wpisania we wniosek planowanej formy zatrudnienia jako „umowy o dzieło” zamiast „umowy cywilnoprawnej”, narusza zasadę swobody umów wyrażoną w art. 353¹ KC. Przepis ten stanowi, że „strony zawierające umowę mogą ułożyć <u>stosunek prawny</u> według swojego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego”. Z art. 353¹ KC wynika wniosek, że zasada swobody umów wiąże się z następującymi cechami: a) swobodnego decydowania o zawarciu lub niezawarciu kontraktu, b) swobodnego wyboru	
--	--	--	--	--	--

				kontrahenta, c) treść umowy może być wspólnie ukształtowana przez strony d) <i>swobodnego wyboru formy umowy.</i> Wnioskodawca jest zobowiązany do przestrzegania przepisów prawa krajowego i za ich przestrzeganie odpowiada przed uprawnionymi organami państwowymi.	
51.	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie	4.5 sekcja 2 pkt 2, 3, 4	Brak zapisu dotyczącego wyłączenia spod obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy w przypadku w przypadku personelu zatrudnionego na podstawie umów o dzieło.	Treść Podrozdziału 4.5 sekcja 2 pkt 2 i 3 wskazuje, iż personel zaangażowany w projekcie na podstawie umowy cywilnoprawnej będący jednocześnie pracownikiem Beneficjenta zatrudnionym na podstawie stosunku pracy poza projektem PO KL lub personel zaangażowany w projekcie na podstawie więcej niż jednej umowy cywilnoprawnej ma obowiązek prowadzenia ewidencji godzin. Przypis nr 38, który doprecyzowuje powyższą kwestię nie spełnia funkcji informacyjnej. Sugeruje się uzupełnienie Podrozdziału 4.5 sekcja 2 pkt 4 o informacje dotyczące odpowiedniego wyłączenia.	Uwaga niezrozumiała. Zapis jest wyraźnie zawarty w Wytycznych. Należy podkreślić, że Wytyczne obowiązują w całości (także w zakresie przypisów), w których zgodnie z przyjętym układem dokumentu znajdują się równie istotne informacje.
52.	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie	4.5 sekcja 2 pkt 4 lit a	Niedoprecyzowanie zapisu „charakter zadań uzasadnia zawarcie umowy o dzieło”.	Zapis „charakter zadań uzasadnia zawarcie umowy o dzieło” może nasuwać wątpliwości interpretacyjne. Sugeruje się rozwinięcie informacji w powyższym zakresie np. poprzez wskazanie elementów charakterystycznych dla umowy o dzieło.	Uwaga uwzględniona – zgodnie z pkt 45.

53.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	4.5 Koszty związane z angażowaniem personelu – sekcja 2 stosunek cywilnoprawny	Doprecyzowanie uwagi z pkt. 4 lit. b)	Zgodnie z proponowanym brzmieniem punktu 4: Wydatki poniesione na wynagrodzenie personelu zaangażowanego na podstawie umowy o dzieło są kwalifikowalne, jeżeli: a) charakter zadań uzasadnia zawarcie umowy o dzieło; <u>b) jest to wyraźnie wpisane we wniosek o dofinansowanie projektu;</u> c) rozliczenie umowy następuje na podstawie protokołu odbioru dzieła. Zapis oznaczony lit. b) jest nieprecyzyjny i nie wskazuje co ma być „wyraźnie wpisane” we wniosek o dofinansowanie (czy ma to być wskazanie formy zatrudnienia: „umowa o dzieło”, czy też „wyraźny” opis charakteru zadań, pozwalający na sklasyfikowanie ich w ramach umowy o dzieło).	Uwaga uwzględniona.
54.	ORE	4.5 Podrozdział 5 – Koszty związane z angażowaniem personelu, 4.5.2 Sekcja – Stosunek cywilnoprawny pkt. 4 b	Proponuje się wykreślenie pkt 4b	Przepisu kodeksu cywilnego jednoznacznie przewidują kiedy zawarta umowa jest umową o dzieło. Uzależnianie kwalifikowalności wydatków z tych umów dodatkowo od wpisania we wniosku wyraźnie, że Beneficjent zawrze umowę o dzieło jest zupełnie niezasadne. Wydaje się, że proponowany zapis trudni realizację projektu, szczególnie przy realizacji zadań, które wymagają elastyczności, dopasowania do bieżącej sytuacji,	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt. 46.

				są konsekwencją innych zadań realizowanych w ramach projektu. Naszym zdaniem, zapis ten nie ma wpływu na efekty, które zostaną osiągnięte w ramach projektu. Istnieje ponadto obawa, że Beneficjent będzie sporządzał częściej modyfikacje wniosku o dofinansowanie, co może spowodować opóźnienia w realizacji projektu. Dodatkowo po co precyzować, że będzie to umowa o dzieło skoro kiedy np. w wyniku zapytania ofertowego wygra spółka to środki i tak zostaną wypłacone w jednostce budżetowej z paragrafu usługi.	
55.	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	4.5.2	Należy doprecyzować w ppkt. 4.5.2 czy chodzi o cały personel w projekcie, czy tylko o personel w zadaniu zarządzanie projektem.	Zapis nieprecyzyjny.	Uwaga niejasna. Sekcja 4.5.2 dotyczy umów cywilnoprawnych zawieranych z personelem projektu (definicja w słowniczku). W żadnym zapisie nie ogranicza zastosowania do personelu w zadaniu zarządzanie projektem.
56.	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego	4.5.2 Sekcja 2 – Stosunek cywilnoprawny ust.3	W związku z dodaniem ust.4 należy sformułowanie w ust.3 – umowa cywilnoprawna zamienić na umowa zlecenia	W definicji umowy cywilnoprawnej mieści się również umowa o dzieło, dla której został wyodrębniony nowy ustęp, zatem pozostawienie ust.3 w dotychczasowym brzmieniu daje rozbieżne wytyczne m.in. w zapisach dotyczących protokołu	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 48. Dodatkowo nie ma sprzeczności dotyczącej obowiązku sporządzania protokołu odbioru w przypadku umów o dzieło. Jest o nim mowa w pkt 4 (dotyczy wszystkich umów o dzieło) oraz pkt 3 (może dotyczyć tych umów o dzieło, które zawarto obok innych umów cywilnoprawnych). Zapisy te nie są sprzeczne.
57.	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie	4.5 sekcja 2 pkt 3	W punkcie 3. należy dodać słowo „równocześnie”:	Należy doprecyzować ww. zapis tak, aby nie było wątpliwości	Uwaga uwzględniona.

			„W przypadku zaangażowania osoby stanowiącej personel projektu równocześnie na podstawie więcej niż jednej umowy cywilnoprawnej w ramach projektu, wydatki związane z wynagrodzeniem personelu są kwalifikowalne, jeżeli:”	interpretacyjnych. W ramach projektów praktykowane jest bowiem zawieranie z osobami stanowiącymi personel projektu umów cywilnoprawnych następujących po sobie, których okres realizacji nie pokrywa się ze sobą (np. umowa ze zleceniobiorcą zaczyna obowiązywać dnia następnego po zakończeniu poprzedniej umowy cywilnoprawnej z tą samą osobą). W takiej sytuacji nie jest zasadne wymaganie od personelu projektu ewidencji godzin.	
58.	Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego	4.5.2, pkt 4.	Wątpliwość budzi kwestia zapisów odnoszących się do warunków kwalifikowalności umowy o dzieło	Prosimy o doprecyzowanie zapisów: Czy warunki a-c należy spełnić łącznie? Czy zapisy nowych Wytycznych będą obowiązywać również beneficjentów realizujących projekty na podstawie umów podpisanych przez wejściem w życie nowych Wytycznych? ad. a) czy IP powinna weryfikować zasadność zawierania umów o dzieło? Jeśli tak, to w jaki sposób i na jakiej podstawie? ad. b) czy brak wyraźnego wskazania we wniosku o dofinansowanie zamiaru zatrudnienia na umowę o dzieło będzie jednoznaczne z niekwalifikowaniem wydatku (tak jak w przyp. zadań zleconych)? (IP często spotyka się z sytuacją, że Wnioskodawca wskazuje w budżecie jako formę zatrudnienia „umowę cywilno-prawną”, a	Wyjaśnienie. Warunki a-c należy spełnić jednocześnie (zapis jest adekwatny do innych występujących w Wytycznych, np. sekcja 4.5.2 pkt 3). Przepisy przejściowe do Wytycznych określono w piśmie przewodnim skierowanym do IP / IP2 oraz komunikacie umieszczonym na stronie internetowej IZ PO KL z poszanowaniem praw i obowiązków wynikających z umów z personelem już podpisanych. Naruszenie zapisu Wytycznych może oznaczać niekwalifikowanie wydatku.

				dopiero na etapie rozliczania we wniosku o płatność precyzuje rodzaj umowy)	
59.	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego	4.5.2 Sekcja 2 – Stosunek cywilnoprawny ust.4b)	Jest: „jest to wyraźnie wpisane we wniosek” Propozycja: „jest to literalnie wskazane we wniosku”	Zwiększenie jednoznaczności zapisu.	Uwaga częściowo uwzględniona. Doprecyzowano zapis. Aktualny zapis jest adekwatny do innych występujących w Wytycznych, np. podrozdział 4.12 pkt 2.
60.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	4.5 pkt. 7	Zgodnie z zapisami Wytycznych w pkt. 7 podrozdziału 4.5 „Wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w więcej niż jednym projekcie są kwalifikowalne, o ile: a) obciążenie z tego wynikające, nie wyklucza możliwości prawidłowej i efektywnej realizacji wszystkich zadań powierzonych danej osobie; b) łączne zaangażowanie w realizację zadań we wszystkich projektach NSRO nie przekracza <u>240 godzin miesięcznie</u> ” Sugeruje się, aby zmienić wymiar zaangażowania w projektach z 240 godzin do wymiaru 1,5 etatu.	240 godzin miesięcznie stanowi bowiem w niektórych miesiącach wymiar 1,5 etatu (w przypadku 20 dni roboczych w miesiącu), natomiast w miesiącach o większej liczbie dni roboczych – wymiar 1,5 etatu przekracza możliwą do kwalifikowania liczbę godzin. W praktyce, przy obecnym stanie prawnym oznacza to, iż personel projektu nie ma możliwości zatrudnienia w wymiarze 1,5 etatu, jedynie w wymiarze 1 etatu i umowy zlecenie (w różnym wymiarze godzinowym w danym miesiącu). Powyższe może budzić wątpliwości odnośnie ustalenia proporcji zaangażowania w danym miesiącu. Dodatkowo po wprowadzeniu obostrzeń w ww. zakresie wskazanych w piśmie nr DZF-IV-82252-11-MLi/14 z dnia 10 stycznia 2014r. odnośnie limitu 240 godzin pracy w miesiącu, który dotyczy wykonywania wszystkich zadań przez personel projektu zarówno finansowanych z projektów, jak i z środków własnych, personel nie będzie miał	Uwaga niezasadna. Zawierane w projektach PO KL umowy z personelem mają bardzo różny zakres i charakter. Występują umowy o pracę zawierane na etat lub jego część oraz umowy zlecenia zawierane na bardzo różnych warunkach, zwykle określające ilość godzin miesięcznie do przepracowania. Stąd do określenia limit właściwego dla umów o pracę i umów zlecenia, limit godzinowy wydaje się bardziej uniwersalny. Należy podkreślić, że jest to limit maksymalny i w celu uniknięcia problemów z wyliczaniem dopuszczalnych godzin zaangażowania w danym miesiącu ponad standardowy etat, beneficjent zawsze ma prawo przyjąć bardziej asekuracyjną liczbę godzin (poniżej limitu). Decyzja w tym zakresie należy do beneficjenta.

				możliwości wykonywania zadań (w wymiarze pełnego etatu finansowanego ze środków własnych) i ½ etatu z projektu.	
61.	Instytut Chemii Bioorganicznej PAN – Poznańskie Centrum Superkomputerowo-Sieciowe	Podrozdział 4.5 pkt. 7	W cytowanym przepisie nie są uregulowane następujące kwestie: • na podstawie jakich środków dowodowych beneficjent ma ustalać zaangażowanie czasowe danej osoby – w szczególności, czy jedynym środkiem dowodowym jest oświadczenie danej osoby, czy też na potwierdzenie zaangażowania konieczne jest żądanie innych dokumentów (np. kopii umów o pracę, kopii umów cywilnoprawnych); • czy beneficjenta obciąża obowiązek weryfikacji oświadczenia (i ewentualnie innych dostarczonych przez daną osobę dokumentów); • czy – jeśli odpowiedź na pytanie b jest twierdząca - beneficjentowi zostaną nadane jakieś szczególne uprawnienia w zakresie dostępu do informacji	W kontekście problemu sygnalizowanego w pkt. a powyżej, konieczne jest stworzenie normatywnej gwarancji, że w odniesieniu do projektów, których zmiana wytycznych dotyczy, katalog wymaganych od beneficjenta środków dowodowych (na potwierdzenie zaangażowania czasowego) będzie zamknięty np. w dacie zawarcia umowy o dofinansowanie i beneficjent nie będzie następnie nękaną żądaniem przedstawienia innych środków dowodowych. Poprzez gwarancję normatywną rozumiemy wprowadzenie w Wytycznych jednoznacznie brzmiącego postanowienia.	Wyjaśnienie. W Wytycznych nie określono obowiązku beneficjenta zbierania oświadczeń personelu o zatrudnieniu, czy weryfikacji umów zawartych z personelem poza danym projektem. Określono jednak, że Beneficjent weryfikuje spełnienie określonych warunków kwalifikowalności personelu przed zaangażowaniem osoby do projektu i zobowiązuje ją do spełnienia tych warunków w okresie kwalifikowania jej wynagrodzenia w tym projekcie. Decyzja o sposobie weryfikacji i zobowiązania należy do beneficjenta. Rozwiązanie dotyczące wymagania oświadczeń wydaje się rozsądne i zabezpieczające beneficjentów. Za realizację projektu odpowiada bowiem beneficjent i ponosi odpowiedzialność za ewentualne naruszenia Wytycznych.

			prawnie chronionych (np. informacji o zatrudnieniu danej osoby w innych instytucjach); czy też beneficjent powinien sobie sam zapewnić zgodę danej osoby, uzależniając zatrudnienie tej osoby od wcześniejszego udzielenia stosownej zgody; w tym kontekście należy zwrócić uwagę na to, że nawet zgoda osoby zainteresowanej zatrudnieniem w projekcie nie gwarantuje beneficjentowi dostępu do koniecznej informacji (zgody takiej może nie wyrazić pracodawca/zleceniodawca tej osoby), co może skutecznie uniemożliwić proces weryfikacji oświadczenia (i ewentualnych innych dokumentów); • jakie będą skutki (dla beneficjenta), jeżeli w przyszłości okaże się, że złożone przez daną osobę oświadczenie (lub inne dokumenty) okażą się niezgodne z prawdą.		
--	--	--	---	--	--

62.	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie	4.5 pkt 7	Czy w związku ze zmianą zapisu zawartego w podrozdziale 4.5 pkt 7 nie powinna zmienić się treść pkt 2 z sekcji 4.5.1, tj. czy umowa o pracę nie powinna obejmować również zadań wykonywanych w ramach podstawowej działalności beneficjenta (zadań finansowanych ze środków własnych beneficjenta), w przypadku gdy dana osoba wykonuje zadania finansowane ze środków własnych beneficjenta?	Doprecyzowanie przedmiotowej kwestii, spowodowane jest jednoznacznym zinterpretowaniem i zastosowaniem się do postanowień Wytycznych.	Wyjaśnienie. Zapis sekcji 4.5.1 pkt 2 mówi: „Umowa o pracę z osobą stanowiącą personel projektu obejmuje wszystkie zadania wykonywane przez tą osobę w ramach projektu lub projektów realizowanych przez Beneficjenta (...)” i ma na celu ograniczenie jednoczesnego występowania więcej niż jednej umowy (o pracę lub cywilnoprawnej) pomiędzy beneficjentem a daną osobą będącą personelem projektu PO KL i dotyczącą PO KL. Jednocześnie, wytyczne nie zobowiązują beneficjenta do ujmowania wszystkich obowiązków (także poza projektami PO KL) w jednej umowie o pracę, o ile nie wynika to z obowiązujących przepisów. Zapis taki nie byłby zdaniem IZ PO KL zasadny i celowy.
63.	Konferencja Rektorów Akademickich Szkół Polskich	4.9 podatek VAT	Zmiana zapisu w pkt 3 na zapis „Podatek od towarów i usług (VAT) może być uznany za kwalifikowalny tylko wtedy gdy: został faktycznie poniesiony przez beneficjenta oraz beneficjent nie ma prawnej możliwości odzyskania podatku VAT. Możliwość odzyskania podatku VAT rozpatruje się w świetle ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług.” (zgodnie z zapisem zawartym w podrozdz. 6.14 Krajowych Wytycznych dot. kwalifikowania wydatków w ramach funduszy strukturalnych i FS w okresie	Zapis w Wytycznych PO KL jest krzywdzący dla uczelni i pozbawia je możliwości uznania części podatku VAT za koszt kwalifikowalny projektu. Oznacza to konieczność wygospodarowania znacznej kwoty na zabezpieczenie środków na podatek VAT w tej części, która ani nie zostanie zwrócona na normalnych zasadach rozliczania podatku VAT, ani też nie może być uznana za koszt kwalifikowalny, co narusza w znacznym stopniu interes beneficjenta.	Uwaga częściowo uwzględniona. IZ PO KL umożliwiła kwalifikowanie podatku od towarów i usług (VAT) w stosunku do wydatków, dla których beneficjent odlicza przedmiotowy podatek częściowo wg proporcji ustalonej zgodnie z art. 90 ustawy z dnia 11 marca 2004 r. za zgodą IP / IP2. W związku z powtarzającymi się wnioskami beneficjentów w tym zakresie oraz mając na uwadze wagę sprawy i fakt, że zapis jest korzystny dla beneficjentów, IZ PO KL uwzględniła przedmiotową uwagę mimo braku planowanych zmian w Wytycznych w tym zakresie.

64.	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	4.14 Podrozdział 14 – Instrumenty inżynierii finansowej	programowania 2007-2013). Koszty związane z tworzeniem i wdrażaniem instrumentów inżynierii finansowej są kwalifikowalne, pod warunkiem zgodności z przepisami rozporządzenia Rady (WE) nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiającego przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylającego rozporządzenie (WE) nr 1260/1999	Korekta językowa – fleksja.	Uwaga uwzględniona.
65.	UM Kalisz	Załącznik nr 1: Zasady dotyczące prowadzenia postępowań o udzielenie zamówienia publicznego finansowanych ze środków EFS	W załączniku tym znajduje się akapit o następującej treści: „W przypadku zastosowania niekonkurencyjnych trybów wynikających z ustawy Pzp (tryb z wolnej ręki, negocjacje bez ogłoszenia, zapytanie o cenę) Zamawiający są zobligowani do publikowania informacji o wszczęciu postępowania o udzielenie zamówienia publicznego na swoich stronach internetowych, o ile posiadają taką stronę, oraz w swoich siedzibach. Przedmiotowa informacja powinna zawierać w szczególności opis przedmiotu zamówienia, kryteria oceny oferty, warunki udziału w postępowaniu oraz termin składania ofert, który nie	Zgodnie z Pzp zapytania o cenę jest trybem, w którym zamawiający kieruje pytanie o cenę do wybranych przez siebie wykonawców i zaprasza ich do składania ofert. Jednocześnie zgodnie z art. 89 ust. 1 pkt 5 ustawy Pzp zamawiający jest zobowiązany odrzucić ofertę wykonawcy niezaproszonego do składania ofert. Tym samym oferta niezaproszonego wykonawcy, który dowiedział się o postępowaniu (np. z informacji o wszczęciu postępowania o udzielenie zamówienia, do której zamieszczenia zobowiązany jest beneficjent – zamawiający) będzie podlegała odrzuceniu.	Uwaga nieuwzględniona. Przy wydatkowaniu środków europejskich KE zaleca stosowanie przede wszystkim trybów konkurencyjnych udzielenia zamówienia, zaś w przypadku zastosowania trybów niekonkurencyjnych – zapewnienie odpowiedniego poziomu upublicznienia. W celu uniknięcia nieprawidłowości w projektach dofinansowanych ze środków unijnych wprowadzono obowiązek publikacji informacji o zamówieniu również w stosunku do trybu zapytania o cenę.

			powinien być krótszy niż 7 dni od dnia zamieszczenia ogłoszenia.”.		
			Nie zasadne jest wymienienie w wyżej wymienionym akapicie trybu zapytania o cenę.		
66.	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie	Załącznik nr 2 stawki jednostkowe – szkolenia językowe, punkt 1); Załącznik nr 3 – stawki jednostkowe – szkolenia komputerowe, punkt 2),	Postuluje się dokonanie korekty zakresu usługi szkoleniowej objętej stawką jednostkową, tak aby z zapisów w Załączniku nr 2 i 3 wynikało, iż stawka jednostkowa dotyczy <u>kompleksowej usługi szkolenia</u> i obejmuje w zakresie kosztów <u>m. in.</u> wykładowcę, salę z wyposażeniem, koszty opłat administracyjnych związanych ze świadczeniem usługi, czy koszt osób zaangażowanych w obsługę szkoleń, a w przypadku szkoleń komputerowych również materiały dydaktyczne, w tym podręcznik.	Korekta ma na celu ujednolicenie zapisów zawartych w Załączniku nr 2 i 3 do Wytycznych ze stanowiskiem MIR wyrażonym w piśmie z dnia 24 stycznia 2013 r. (znak: DZF-IV-82252-20-KP/13).	Uwaga nieuwzględniona. Zakres stawki jednostkowej wynika z zapisów Wytycznych. Wszystkie inne koszty nieobjęte stawką podlegają weryfikacji na etapie oceny wniosku o dofinansowanie projektu.
67.	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie	Załącznik nr 3 – stawki jednostkowe – szkolenia komputerowe, punkt 1)	Postuluje się uwzględnienie w punkcie 1) informacji, iż stawki jednostkowe mają zastosowanie również do szkoleń komputerowych prowadzących do uzyskania kompetencji w zakresie ECDL <u>poziom Base</u> .	Zapisy punktu 1) załącznika nr 3 do Wytycznych nie są spójnie z tabelą zawartą w przedmiotowym załączniku w punkcie nr 3) Wykaz stawek jednostkowych, jak również pismem MIR z dnia 18 grudnia 2013 r. (znak: DZF-IV-82252-426-DK/13). Z obecnego brzmienia punktu 1) załącznika nr 3 do Wytycznych wynika, że stawki jednostkowe mają zastosowanie wyłącznie do szkoleń komputerowych prowadzących do uzyskania kompetencji w zakresie	Uwaga uwzględniona.

68.	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie	Załącznik nr 3 – stawki jednostkowe – szkolenia komputerowe, punkt 1)	Postuluje się uwzględnienie w punkcie 1) zakresu szkoleń komputerowych w zakresie ECDL poziom Base, do których mają zastosowanie stawki jednostkowe.	ECDL poziom Start i Core. Ocenie w punkcie 1) załącznika nr 3 do Wytycznych znajduje się wyłącznie wykaz obszarów tematycznych szkoleń prowadzących do uzyskania kompetencji na poziomie Start oraz Core, natomiast z informacji zawartych na stornie internetowej ECDL oraz Sylabusie ECDL Base wynika, iż zakres szkoleń na poziomie ECDL Start nie jest tożsamy z zakresem szkoleń na poziomie ECDL Base („...BASE obejmuje wiedzę i umiejętności znacznie szersze - pięciu „starych” modułów (1,2,3,4,7) - zaś START obejmował tylko cztery.”)	Uwaga uwzględniona.
69.	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	Załącznik nr 3	Nieścisłość na str. 67 - w tabelce dotyczącej stawek jednostkowych dla szkoleń komputerowych zostało wprowadzone szkolenie ECDL Base, natomiast w tekście dotyczącym tych stawek (pkt 1 na tej samej stronie) brak informacji o tym fakcie - jest tylko wiadomość o ECDL Start i ECDL Core.	Zapis nieprecyzyjny.	Uwaga uwzględniona.
70.	AVAN Rafał Kuśmierczyk	4.5 - Podrozdział 5 – Koszty związane z zatrudnianiem personelu, Pkt. 7	Doprecyzowanie, w jakich okolicznościach, w jakim wymiarze i u którego z Beneficjentów niekwalifikowalne są wydatki na wynagrodzenia personelu przeznaczone na pokrycie kosztów personelu po przekroczeniu limitu godzinowego określonego w	Obecne zapisy Wytycznych wskazują, że „wydatki związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w więcej niż jednym projekcie lub projektach są kwalifikowalne, o ile (...) łączne zaangażowanie w realizację zadań (...) nie przekracza 240 godzin miesięcznie.” Pojawia się tu problem	Wyjaśnienie. Wydatki niekwalifikowalne z powodu naruszenia zapisu Wytycznych dotyczącego limitu 240 godzin określone są adekwatnie jak miało to miejsce na podstawie dotychczasowych zapisów Wytycznych. Co do zasady za niekwalifikowalne uznaje się wydatki związane z wynagrodzeniem za czas

			Wytycznych w sytuacji zaangażowania danej osoby w kilku projektach.	interpretacyjny wynikający z niejednoznacznych i bardzo nieprecyzyjnych określeń użytych w Wytycznych, a dotyczący pytania czy niekwalifikowalne są wydatki na wynagrodzenia danej osoby: 1. za godziny od pierwszej godziny wzwyż ponad limit określony w Wytycznych, ale jedynie w miesiącu, w którym nastąpiło przekroczenie, a jeśli tak, to u którego z Beneficjentów i w którym projekcie, jeśli osoba zaangażowana jest w kilku projektach u kilku Beneficjentów i/lub wykonuje jeszcze inne zadania nie finansowane ze środków strukturalnych? 2. za wszystkie godziny przepracowane w danym miesiącu po przekroczeniu w nim limitu godzin określonego w Wytycznych, we wszystkich projektach u wszystkich Beneficjentów z którymi dana osoba ma zawarte umowy; 3. w całości od początku realizacji projektu/projektów we wszystkich projektach i u wszystkich Beneficjentów, po przekroczeniu przez daną osobę limitu godzin określonego w Wytycznych	przekraczający obowiązujący limit 240 godzin. Jednocześnie, wydatki niekwalifikowalne określone są zawsze tylko w stosunku do beneficjenta PO KL (nie w stosunku do beneficjentów innych PO obowiązujących w ramach NSRO). W przypadku zaangażowania danej osoby w ramach więcej niż jednego projektu PO KL, co do zasady za niekwalifikowalne uznaje się wydatki wynikające z tej umowy z daną osobą, której zawarcie stanowiło naruszenie zapisu Wytycznych (czyli umowy później zawartej). Wydatki niekwalifikowalne określa zawsze strona umowy o dofinansowanie projektu.
--	--	--	--	---	---

				w dowolnym miesiącu. Obecne brzemienie zapisów w Wytycznych czytane literalnie nakazuje przyjąć trzecią ze wskazanych możliwości gdyż użycie liczby mnogiej „wydatki” jako podmiotu zdania i sprecyzowanie, iż owe wydatki są „związane z zaangażowaniem osoby wykonującej zadania w więcej niż jednym projekcie lub projektach”, a zatem dotyczą każdego zaangażowania w każdym z projektów bez określenia ram czasowych. Podpunkt 7b należy zatem usunąć lub przeredagować, tak, aby jednoznacznie wskazywał kiedy i w jakim zakresie koszty zatrudnienia stają się niekwalifikowalne. Wytyczne powinny zawierać sformułowania jednoznaczne, jasne i czytelne zarówno dla Beneficjentów, jak i dla personelu IZ i IP, uniemożliwiające dowolne interpretowanie zapisów.	
71.	AVAN Rafał Kuśmierczyk	4.5 - Podrozdział 5 – Koszty związane z zatrudnianiem personelu, Pkt. 7b i 7c	Usunięcie w punktach 7b i 7c passusu: „zadań finansowanych z innych źródeł, w tym”.	W uzasadnieniu wprowadzanych zmian IZ podaje, iż: „Zmiana zapisu zawartego w podrozdz. 4.5 pkt 7 polega na tym, że limit 240 godzin pracy w miesiącu dotyczy zaangażowania również w jednym projekcie (dotychczas limit dotyczył więcej niż jednego projektu) oraz wszystkich zadań wykonywanych przez daną osobę, w tym finansowanych ze środków strukturalnych i środków własnych beneficjenta. Odpowiednio do tego zmieniono zakres obowiązku	Uwaga nieuwzględniona. Patrz pkt 10 i 11.

				prowadzenia ewidencji czasu pracy.” Treść punktu 7b po zmianie ma dotyczyć zadań we wszystkich projektach finansowanych z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności oraz zadań finansowanych z innych źródeł, w tym środków własnych Beneficjenta”. Analogiczny zapis dotyczy zakresu ewidencji czasu pracy, w tym „zadań finansowanych z innych źródeł”. Treść przedstawionego przez IZ jest bardzo podobna do zapisów projektu wytycznych poddanych konsultacjom w listopadzie 2011 r. Zapis dotyczący „innych źródeł” można interpretować bardzo szeroko, jako wykonywanie zadań finansowanych z jakichkolwiek źródeł, w tym umów z innymi pracodawcami lub zlecniodawcami, a także zadań wykonywanych w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, zadań polegających np. na sprzedaży przedmiotów na portalach aukcyjnych, giełdach kolekcjonerów, zadań związanych z operacjami finansowymi itp. Dodatkowo nakaz przedstawiania przez pracownika danemu pracodawcy wykazu zadań „finansowanych z innych źródeł” jest wprost łamaniem prawa pracy, co było już podnoszone w trakcie konsultacji społecznych wcześniejszych wersji Wytycznych w listopadzie 2011 r. i czego	
--	--	--	--	--	--

				autorzy zmian w Wytocznych powinni być świadomi. Pozwolę sobie zatem przytoczyć treść jednej z uwag wówczas zgłoszonych przez PKPP Lewiatan, aktualnej również w kontekście obecnie proponowanych zmian: „Informacje o innych zajęciach zarobkowych (tu czytaj: zadaniach finansowanych z innych źródeł) osoby (...), podejmowanych poza projektem, których ewidencjonowanie, a tym samym ujawnianie wraz z informacją o liczbie poświęconych im godzin proponuje projektodawca, stanowi ą dane osobowe podlegające ochronie na mocy ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Wagę tego typu informacji dostrzegł również ustawodawca w regulacjach ustawy kodeks pracy ograniczając prawo pracodawcy do żądania od osoby ubiegającej się o pracę lub od pracownika informacji, jedynie do wymienionych w ustawie. I tak zgodnie z artykułem 22(1) ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy: § 1. Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: 1) imię (imiona) i nazwisko, 2) imiona rodziców, 3) datę urodzenia, 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),	
--	--	--	--	--	--

				5) wykształcenie, 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia. § 2. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także: 1) innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, 2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL). Wśród informacji, których ujawnienia może żądać pracodawca nie ma informacji o innych miejscach zatrudnienia lub innych wykonywanych pracach zarobkowych ani liczbie poświęconych im godzin. Żądanie ujawnienia takich informacji, jak dane o dodatkowym zaangażowaniu zarobkowym, zgodnie z art. 22(1) § 4 ustawy kodeks pracy możliwe jest jedynie w sytuacji, w której obowiązek podania takich informacji wynika z odrębnych przepisów. Jako przykład takich przepisów można wskazać art. 62 ustawy o Policji, art. 56 ust. 1 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.	
--	--	--	--	---	--

				Tylko więc w przypadkach, gdy szczególny przepis prawa tak stanowi, informacji o innych miejscach zatrudnienia, czy wykonywanych pracach zarobkowych może żądać pracodawca. Potwierdzenie jednoznaczności regulacji w tym zakresie znajdujemy w szeregu orzeczeń sądowych. I tak, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2008 r. (I PK 37/08), Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22(1) par. 1 i 2 kp lub w odrębnych przepisach (art. 22(1) par. 4 kp) jest niezgodne z prawem (art. 100 par.1 kp) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 par. 1 pkt 1 kp". Także zdaniem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie "W zakresie innych danych pracowniczych, niż wymienione w art. 22(1) par. 1-4 kp, zastosowanie mają przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Wpływa z tego następujący wniosek: pracodawca żąda jedynie tych danych, które wymaga od pracownika prawo pracy i pracodawca może żądać od pracownika także danych, które wymagane są przez inne przepisy	
--	--	--	--	---	--

				prawa" (wyrok z 27 listopada 2008 r., II SA/Wa 903/08). W tym miejscu należy dodatkowo zaznaczyć, iż opiniowane Wytyczne w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki wydawane są na podstawie ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju. Wytyczne wydawane przez Ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego nie stanowią źródła powszechnie obowiązującego w Polsce prawa. Katalog źródeł prawa zawiera art. 87 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, zgodnie z którym źródłami powszechnie obowiązującego prawa Rzeczypospolitej Polskiej są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia. Tym samym nie jest możliwe potraktowanie regulacji zaproponowanych w Wytycznych, jako przewidzianego w ustawie kodeks pracy przypadku uzasadniającego żądanie od pracownika dodatkowych informacji chronionych ustawą o ochronie danych osobowych. Przytoczone regulacje, jak i wydane na ich podstawie orzeczenia sądowe jednoznacznie wskazują, iż dowolność w żądaniu ujawniania informacji o dodatkowych miejscach zatrudnienia, czy też źródłach	
--	--	--	--	--	--

				dochodu, a co za tym idzie liczbie poświęconych takiej aktywności godzin, jest w polskim prawie mocno ograniczona. Ustawodawca ograniczając prawo pracodawcy do żądania od pracownika, czy też potencjalnego pracownika, informacji jedynie do określonego katalogu i warunkując pozyskanie innych informacji od wyraźnie określających to przepisów prawa wyznaczył granice ochrony, które w relacjach „luźniejszych” niż pracodawca – pracownik, a więc w relacjach opartych na umowach cywilno-prawnych tym bardziej znajdują zastosowanie. Jeśli bowiem ustawodawca uznał, iż pracodawca, a więc podmiot ściśle związany z pracownikiem, nie ma co do zasady prawa żądania wglądu w taką sferę życia pracownika, jak jego zawodowa aktywność poza łączącym strony stosunkiem pracy, tym bardziej prawa do tego mieć nie może podmiot związany z daną osobą umową cywilno-prawną.” Należy tu również podnieść, że zgodnie z proponowanymi zapisami, obowiązek przedstawiania ewidencji czasu pracy dotyczyć będzie każdego członka personelu w projekcie, także zaangażowanego w wymiarze nawet 1 godziny, a osoba ta będzie musiała prowadzić ewidencję zadań „finansowanych z innych źródeł” na potrzeby Beneficjenta, nawet jeśli	
--	--	--	--	---	--

				obowiązek ten nie wynika z jej stanowiska pracy poza projektem (np. osoba na stanowisku kierowniczym, wykonująca wolny zawód itp.). Można przyjąć uzasadnione przypuszczenie, że nakład pracy przeznaczony na wykonanie takiej ewidencji, w której zleceniobiorca musi ujawnić skalę swojej działalności zarobkowej, spowoduje raczej odstępnie od umowy, niż przyczyni się do zapewnienia wysokiej jakości jej realizacji.	
--	--	--	--	--	--