

projektu w stosunku do czasu pracy wynikającego z umowy o pracę tego pracownika,

- c) koszt wynagrodzenia personelu projektu odpowiada proporcji, o której mowa w lit. b, chyba że zakres odpowiedzialności, złożoność lub poziom wymaganych kompetencji na danym stanowisku uzasadnia różnicę w udziale wydatku do czasu pracy wynikającego ze stosunku pracy.
- 5) Koszt wynagrodzenia personelu projektu nie może przekroczyć kwoty wynagrodzenia pracowników beneficjenta na analogicznych stanowiskach lub na stanowiskach wymagających analogicznych kwalifikacji. Ponadto, koszt wynagrodzenia personelu projektu EFS+ nie może przekroczyć kwoty wynikającej z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.), zwanej dalej „Kodeksem pracy”, i statystyki publicznej.
- 6) IZ zapewnia, że we wniosku o dofinansowanie projektu EFS+, beneficjent wskazuje:
- a) formę zaangażowania i szacunkowy wymiar czasu pracy personelu projektu niezbędnego do realizacji zadań merytorycznych (etat/liczba godzin),
 - b) uzasadnienie proponowanej kwoty wynagrodzenia personelu projektu odnoszące się do zwyczajowej praktyki beneficjenta w zakresie wynagrodzeń na danym stanowisku, przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 Kodeksu pracy i statystyki publicznej, co stanowi podstawę do oceny kwalifikowalności wydatków na etapie wyboru projektu oraz w trakcie jego realizacji.
- 7) Z zastrzeżeniem podrozdziału 2.3 pkt 1 lit. f, nagrody i premie personelu projektu mogą być kwalifikowalne, jeżeli:
- a) zostały określone w regulaminie pracy lub regulaminie wynagradzania danej instytucji (o ile regulaminy te zostały sporządzone) co najmniej sześć miesięcy przed złożeniem wniosku o dofinansowanie projektu, chyba, że możliwość przyznania nagrody została przewidziana w aktach prawa powszechnie obowiązującego, oraz