

Zasady dotyczące wnoszenia wkładu własnego w formie wynagrodzeń uczestników szkoleń

**w ramach pomocy finansowej udzielanej przez Polską Agencję
Rozwoju Przedsiębiorczości w Programie Fundusze Europejskie dla
Rozwoju Społecznego
2021-2027**

*Opracowano: Departament Rozwoju Kadr
w Przedsiębiorstwach, Sekcja
Wdrażania Projektów*

marzec 2025



Informacje wstępne

Wkład własny to zasoby beneficjenta/partnerów, które zostaną przeznaczone na pokrycie wydatków kwalifikowalnych w projekcie. Beneficjent/partner wnoszący do projektu takie zasoby nie otrzyma zwrotu w formie dofinansowania z tytułu zaangażowania zasobów własnych w projekcie. Innymi słowy, wkład własny to różnica między kwotą wydatków kwalifikowalnych projektu, a kwotą dofinansowania przekazaną beneficjentowi/partnerom.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 25 maja 2023 r. w sprawie udzielania przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości pomocy finansowej w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (Dz. U. z 2023 r. poz. 1106 z późn. zm.) przedsiębiorca wnosi **wkład własny w postaci opłaty**, a w przypadku usług szkoleniowych może wnieść **wkład własny w postaci kosztów wynagrodzeń uczestników** tych usług. Wysokość koniecznego do wniesienia wkładu jest każdorazowo określona w regulaminie wyboru projektów oraz umowie o dofinansowanie.

UWAGA: W przypadku usług doradczych jedyną dopuszczalną formą wkładu jest opłata.

1. Czym jest wkład w wynagrodzeniu

W przypadku, gdy uczestnikami projektu są pracownicy przedsiębiorcy i biorą udział w szkoleniu, wynagrodzenie za czas ich udziału w szkoleniu może stanowić wkład własny w projekcie (jest to wkład strony trzeciej).

UWAGA: uczestniczący w szkoleniach właściciele lub współwłaściciele przedsiębiorstwa pełniący funkcje kierownicze oraz osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą mogą wносить wkład wyłącznie w formie opłaty.

Zatem **wkład w wynagrodzeniach** to wynagrodzenia wypłacone uczestnikom projektu przez stronę trzecią i poświadczane Beneficjentowi, pod warunkiem, że zostały poniesione zgodnie z przepisami prawa krajowego, z uwzględnieniem zasad wynikających z ustawy o rachunkowości a ich wartość nie przekracza kosztów poniesionych przez stronę trzecią.

Kwalifikowalnymi składnikami wynagrodzenia uczestników projektu są wynagrodzenie brutto oraz koszty ponoszone przez pracodawcę zgodnie z właściwymi przepisami prawa krajowego, powiększone o ewentualne premie/dodatki zgodne z regulaminem wynagrodzeń.

UWAGA: Dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika ze źródeł zewnętrznych (np. dofinansowanie z PFRON) nie stanowi kosztu przedsiębiorcy i nie może zostać uznane jako składowa wkładu w wynagrodzeniach.

Wartość wkładu w postaci wynagrodzeń powiększa podstawę do wyliczenia pomocy *de minimis*.

Przez pracownika **przedsiębiorcy** należy rozumieć osobę, o której mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, zwanej dalej „ustawą o PARP”:

1) pracownika w rozumieniu art. 2 pojęcie pracownika ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465);

1a) pracownika tymczasowego w rozumieniu art. 2 katalog pojęć ustawowych pkt 2 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110);

2) osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy;

3) właściciela pełniącego funkcje kierownicze;

4) wspólnika w tym partnera prowadzącego regularną działalność w przedsiębiorstwie i czerpiącego z niego korzyści finansowe.

2. Wymagania dotyczące wkładu w wynagrodzeniach

Wkład w wynagrodzeniach jest kwalifikowany, jeżeli:

- wynagrodzenie zostało poniesione zgodnie z przepisami prawa krajowego i z uwzględnieniem zasad wynikających z ustawy o rachunkowości z dnia 29 września 1994 r. (z późn. zm.);
- pracownik, za którego wkład własny wnoszony w wynagrodzeniach ma w umowie o pracę jasno określony czas pracy;
- szkolenie odbywa się w godzinach pracy pracownika (dopuszczalne jest rozliczanie wkładu pracownika zatrudnionego na część etatu, np. jeżeli pracownik pracuje dziennie po 4 godziny można rozliczyć szkolenie 8-godzinne pod warunkiem przyznania pracownikowi urlopu za nadgodziny w wymiarze 4 godzin zegarowych);
- kwota wkładu jest wyliczona na podstawie czasu spędzonego przez pracownika na szkoleniu (tj. od momentu rozpoczęcia szkolenia do jego zakończenia, bez uwzględnienia czasu dojazdu na szkolenie – w przypadku szkoleń stacjonarnych). Dzień roboczy trwa 8 godzin zegarowych, więc możliwe jest kwalifikowanie wkładu za maksymalnie 8 godzin zegarowych pracy uczestnika szkolenia dziennie;

- pracownik jest obecny na szkoleniu, co zostanie przez niego potwierdzone podpisem na liście obecności. W przypadku szkoleń zdalnych potwierdzenie obecności na szkoleniu musi być zgodne z zapisami dokumentacji konkursowej oraz wytycznymi IP.

Wysokość wkładu w wynagrodzeniach musi wynikać z dokumentacji księgowej przedsiębiorcy (co może podlegać kontroli) i odnosić się wyłącznie do okresu, w którym uczestnik projektu uczestniczył w szkoleniu.

Przedsiębiorcy uczestniczący w szkoleniach oraz delegujący pracowników na szkolenia muszą być zaznajomieni z zasadami wniesienia wkładu oraz z koniecznością gromadzenia i archiwizowania związanej z nim dokumentacji (tj. dokumentacji potwierdzającej wysokość wynagrodzenia, czasu pracy, wypłatę wynagrodzenia).

Wysokość wkładu koniecznego do wniesienia przez przedsiębiorcę (zarówno w formie wynagrodzeń jak i opłaty) musi być określona w umowie pomiędzy Beneficjentem a przedsiębiorcą uczestniczącym w usłudze rozwojowej lub delegującym pracowników na usługę rozwojową.

UWAGA: W przypadku, gdy przekazana przez przedsiębiorcę dokumentacja budzi jakiegokolwiek zastrzeżenia co do poprawności, Beneficjent ma prawo do odmowy rozliczenia wkładu w postaci wynagrodzeń.

3. Sposób wyliczenia wkładu własnego

Poniżej przedstawiono sposoby wyliczenia wysokości wkładu własnego wnoszonego w wynagrodzeniach oraz wkładu mieszanego (w wynagrodzeniach i w opłacie).

Wkład wnoszony wyłącznie w wynagrodzeniach:

$$WPU = (WPP / PP) - WPP$$

WPU – wysokość wkładu własnego przypadającego na jednego uczestnika

WPP – wydatki kwalifikowalne objęte regułami pomocy *de minimis*, z wyłączeniem wydatków z tytułu wynagrodzenia uczestnika szkolenia/szkoleń (co do zasady jest to kwalifikowalny koszt szkolenia)

PP – odpowiedni % intensywności pomocy *de minimis* (czyli % dofinansowania wynikający z umowy)

PRZYKŁAD 1

Pracodawca oddelegował pracownika na szkolenie, które kosztuje 900,00 zł. Zamierza wnieść wkład własny w postaci wynagrodzenia uczestnika.

WPP - wydatki kwalifikowalne objęte regułami pomocy <i>de minimis</i> (koszt szkolenia) bez uwzględnienia wydatków z tytułu wynagrodzenia uczestnika szkolenia	900,00
---	--------

% intensywności pomocy <i>de minimis</i> (dofinansowania)	80%
WPU - wysokość wymaganego wkładu w wynagrodzeniach: (900/80%) – 900	225,00
Zatem pracodawca musi wnieść wkład w wynagrodzeniach w wysokości 225,00 zł (wykazać takie wynagrodzenie pracownika za czas uczestnictwa w szkoleniu). Natomiast koszt kwalifikowany w projekcie wyniesie 900,00 zł + 225,00 zł = 1 125,00 zł a dofinansowanie 900,00 zł.	

Wkład mieszany:

$$WPU = WPW * (100\% - PP)$$

WPU – wysokość wkładu własnego przypadającego na jednego uczestnika

WPW – wydatki kwalifikowalne objęte regułami pomocy *de minimis*, z uwzględnieniem wydatków z tytułu wynagrodzenia uczestnika szkolenia

PP – odpowiedni % intensywności pomocy *de minimis* (czyli % dofinansowania wynikający z umowy)

PRZYKŁAD 2	
Pracodawca oddelegował pracownika na szkolenie, które kosztuje 900,00 zł. Ponieważ wynagrodzenie pracownika za czas uczestnictwa w szkoleniu wynosi 50,00 zł, wniesie do projektu również wkład w opłacie.	
WPW - wydatki kwalifikowalne objęte regułami <i>de minimis</i> (koszt szkolenia) z uwzględnieniem wydatków z tytułu wynagrodzenia uczestnika szkolenia: 900,00 + 50,00	950,00
% intensywności pomocy <i>de minimis</i> (dofinansowania)	80%
$950 * (100\% - 80\%) = 190$	
WPU - wysokość wkładu własnego przypadającego na jednego uczestnika: $950 * (100\% - 80\%)$	190,00
Zatem pracodawca musi wnieść wkład w łącznej wysokości 190,00 zł (wynagrodzeniach 50,00 zł i w opłacie 140,00 zł). Natomiast koszt kwalifikowany w projekcie wyniesie 900,00 zł + 50,00 zł = 950,00 zł a dofinansowanie 810,00 zł.	

4. Rozliczenie wkładu w wynagrodzeniach

Wkład w wynagrodzeniach rozliczany jest na podstawie oświadczenia (wg wzoru stanowiącego Załącznik 1 do niniejszych Zasad) składanego przez przedsiębiorstwo uczestniczące w projekcie wypłacające wynagrodzenia uczestnikom szkolenia. Oświadczenie musi być podpisane przez przedsiębiorcę (podpisem kwalifikowanym lub przekazane Beneficjentowi w formie papierowej). Oświadczenie powinno pozwalać na identyfikację poszczególnych uczestników oraz wysokości wkładu w odniesieniu do każdego z nich.

Oświadczenie może zostać przedłożone dopiero w momencie faktycznego poniesienia wszystkich wydatków, tj. dokonania płatności wynagrodzenia netto oraz wszystkich pochodnych od wynagrodzeń, które będą stanowiły podstawę do wyliczenia wysokości wkładu.

Wydatki na wynagrodzenia wnoszone do projektu nie mogą przekroczyć wysokości wkładu wymaganego do wniesienia przez przedsiębiorcę.

Wkład własny w postaci wynagrodzeń rozliczany we wniosku o płatność musi być wyliczony w oparciu o faktyczne wynagrodzenie pracownika za dany miesiąc.

Istnieje możliwość uśredniania wkładu w wynagrodzeniach uczestników na poziomie umowy wsparcia z danym przedsiębiorcą, zgodnie z poniższym przykładem:

PRZYKŁAD 3

Pracodawca oddelegował na szkolenie w ramach projektu trzech pracowników.

Wysokość wkładu w wynagrodzeniach wymaganego do wniesienia przez każdego uczestnika wynosi 300,00 zł (łącznie przedsiębiorstwo musi wnieść 900,00 zł).

Wysokość wynagrodzenia za czas uczestnictwa w szkoleniu pierwszego z uczestników wynosi 304,80 zł (więcej niż wymagany wkład - 300,00 zł), drugiego 209,60 zł (o 90,40 zł mniej niż kwota wymagana), trzeciego – 560,00 zł.

Pierwszy z uczestników wnosi do projektu wkład w wymaganej wysokości – 300,00 zł, drugi – całe wynagrodzenie za czas uczestnictwa w szkoleniu - 209,60 zł. Trzeci uczestnik może wnieść wymagany wkład za siebie i „brakującą” kwotę 90,40 zł za drugiego uczestnika – jego wkład wniesiony do projektu wyniesie zatem 390,40 zł.

Nie jest możliwe wniesienie przez przedsiębiorcę do projektu wkładu w pełnej wysokości wydatków na wynagrodzenia za czas uczestnictwa w szkoleniu – 974,40 zł, ponieważ nie może on przekroczyć wkładu wymaganego – 900,00 zł

Uczestnik	Wysokość wynagrodzenia za czas uczestnictwa w szkoleniu	Wymagany wkład w wynagrodzeniach	Wkład w wynagrodzeniach wniesiony do projektu
1. Jan Kowalski	304,80 zł	300,00 zł	300,00 zł
2. Marek Malinowski	209,60 zł	300,00 zł	209,60 zł
3. Zofia Kwiatkowska	560,00 zł	300,00 zł	390,40 zł
SUMA	974,40 zł	900,00 zł	900,00 zł