



Programul Operațional Competitivitate 2014-2020

POC Axa I: Cercetare, dezvoltare tehnologică și inovare (CDI) în sprijinul competitivității economice și dezvoltării afacerilor

Acțiunea 1.1.3: Crearea de sinergii cu acțiunile de CDI ale programului-cadru ORIZONT 2020 al Uniunii Europene și alte programe CDI internaționale

Cod My SMIS: 107524

Nr. Contract: 241/27.04.2020

Denumire Proiect: "BioNanoTech-Suport, Centru suport pentru proiecte Orizont 2020"

COMPENDIUM Întrebări și răspunsuri

Nr. ctr.	Întrebare	Răspuns
1	Modelul de contract de finanțare (MGA) pentru programul Orizont 2020 prevede că nivelul de salarizare al membrilor echipei unui proiect O 2020 nu poate fi mai mare decât cel aplicat până atunci în instituția gazdă, conform legislației naționale. Cum se stabilesc salariile personalului din proiecte O 2020 ale instituțiilor din România care derulează pentru prima dată un proiect O 2020 și nu au mai plătit anterior salarii pentru proiecte de cercetare?	Se aplică Rezoluția Comisiei Europene din 2017 referitoare la salarizarea în România a personalului angajat pe proiecte Orizont 2020, unde se prevede faptul că se aplică legislația națională, adică Anexa la H.G. nr. 583/2015 privind Planul Național III de Cercetare-Dezvoltare, modificată prin H.G. nr. 8/2018. În urma acesteia, s-a modificat și AMGA (Annotated Model Grant Agreement) la pag. 58-62. În ipoteza în care instituția care trebuie să deruleze pentru prima dată un proiect O 2020, aceasta va stabili salariile personalului din proiect la nivelul celor menționate în Anexa la H.G. nr. 583/2015 privind PN III, modificată prin H.G. nr. 8/2018, dacă grupul de instituții similare cu aceasta din care face parte a derulat anterior măcar un proiect O 2020 și a efectuat plăți salariale la nivelul H.G. menționat. La solicitarea Comisiei, acest lucru poate fi dovedit cu o scrisoare de confirmare din partea unei dintre aceste instituții (preferabil ordonatorul principal ori secundar de credite) sau prin orice alt act doveditor solicitat de Ofiterul de Proiect din cadrul Comisiei (ex. Declarative pe proprie răspundere, etc).
2	Cum se procedează în cazul în care portalul ECAS al Comisiei Europene nu permite înregistrarea unei persoane juridice în sistem din cauza lipsei dovezilor privind calitatea de organism de tip public non-profit, în vederea obținerii Personal Identification Code (PIC), necesar pentru depunerea și derularea de proiecte de tip O 2020?	Persoana juridică - organism de tip public non-profit trebuie să încarce în sistemul ECAS documentele doveditoare ale calității sale, în speță actul de înființare - actul normativ (inclusiv cele succesive de modificare a denumirii persoanei juridice, dacă este cazul), statut, regulament de organizare și funcționare și decizia de numire pe funcție a conducătorului instituției. Dacă unele dintre aceste acte nu sunt aprobate de ofiterul care este responsabil de validarea instituției, se analizează personalizat pentru fiecare caz și se găsesc soluții de rezolvare a situației sau alternativ validarea instituției sub o altă încadrare juridică funcție de specificul ei.
3	Referitor la proiecte O 2020 de tip Era Chair, la faza depunerii propunerii de proiect trebuie identificată deja persoana care va activa ca ERA Chair holder sau doar trebuie prezentat un profil general conținând criterii minime de competență/expertiză a persoanei ce va fi angajată?	Recrutarea ERA Chairului trebuie să fie prin-o competiție transparentă și nondiscriminatorie care este sub directă monitorizare a Ofiterului de Proiect. La faza depunerii propunerii se alcatuiește profilul detaliat pentru viitorul ERA Chair care trebuie să îndeplinească și anumite criterii standard (Ex. să fie Senior Researcher R4, să aibă o foarte bună vizibilitate internațională și o foarte bună capacitate managerială sau de a organiza echipe de lucru. Pentru poziția de ERA Chair pot aplica și dintre colaboratorii

		institutiei gazda (personalitati deja cunoscute) dar acesta nu va constitui un avantaj - selectia va avea ca principiu de baza excelenta stiintifica si manageriala a candidatului ales.
4	Canada este eligibilă pentru a participa in proiecte din O 2020?	Canada poate fi eligibilă uneori pentru un anumite apeluri de proiecte din O 2020, în funcție de tipul apelului, conform Ghidului solicitantului pentru acel apel.
5	Israel este eligibil a participa in proiecte din O 2020?	Israel este tara asociata in O 2020 (Associated Country) deci are drept nelimitat de a participa in de proiecte din O 2020, întrucât plătește contribuția sa la bugetul de cercetare UE.
6	Aspecte legate de resursa umana in proiecte O2020/OE	In managementul proiectelor O2020/OE, gestionarea corecta a aspectelor legate de resursa umana reprezinta un element de baza in implementarea cu succes a unui proiect. Gestionare Resursei Umane se face STRICT in concordanta cu legislatia nationala a fiecarui partener, astfel, in cadrul unui proiect cu mai multi parteneri fiecare partener va aplica legislatia sa nationala atat in ceea ce priveste angajarea, cat si in ceea ce priveste salarizarea echipei sale. Singurul element comun il reprezinta contabilizarea orelor lucrate pentru fiecare membru, respectiv fisa de pontaj care va fi similara la toti partenerii (EC pune la dispozitie si un templat in acest sens, dar care nu este obligatoriu, ci doar un reper de format). Dacă nu se respectă legislatia națională în domeniul cercetării (clauză prevăzută în contractul de finanțare), toate costurile salariale (inclusiv regia - cheltuieli indirecte aferente) pot fi invalidate de auditorii CE/REA.
	Ce documente trebuie să conțină dosarul pentru angajarea unui membru al echipei unui proiect de tip O 2020?	Pentru membrii echipei unui proiect de tip O 2020, dosarul pentru angajare ar trebui sa contina, conform legislatiei in vigoare, următoarele documente: 1. cerere de angajare; 2. CV si lista de lucrări si anexa cu lucrări reprezentative (daca este cazul) 3. dovezi privind vechimea in munca - adeverințe de salariat privind vechimea sau alte documente; 4. copii legalizate de pe diplome - bacalaureat, licență, master, doctor (inclusiv atestat de echivalare a diplomelor emise in străinatate emis de CNRED sau de o instituție de învățământ superior petru diploma de doctor emisă de o instituție de prestigiu din UE recunoscută în România, daca e cazul); 5. adeverință medicala; 6. cazier judiciar; 7. extras cont bancar; 8. CI; 9. certificat de căsătorie (în cazul schimbării prin căsătorie a numelui de familie). Suplimentar, in functie de natura proiectului si respectv a functiei in cadrul proiectului, angajatorul poate solicita si alte documente cum ar fi: - portofolii specifice; - atestate sau acreditari speciale; - teste care sa dovedesca abilitatile lingvistice (Cambridge, TEOFEL, etc.)
7	Care este procedura de angajare care trebuie respectată pentru un membru al echipei unui proiect de tip O 2020?	Pentru personalul din exteriorul instituției (nenominalizat în cererea de finanțare), trebuie concurs de ocupare a postului de cercetare organizat pe procedura din Legea nr.319/2003 privind statutul cercetătorului sau concurs de ocupare a postului non-cercetare pe procedura din H.G. nr. 286/2011

		<p>pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice.</p> <p>Se pot angaja cercetatori de orice naționalitate (EU sau Non EU) cu respectarea prevederilor naționale în ceea ce privește viza de muncă în țara respectivă.</p> <p>În România se angajează cetățeni români sau europeni ori din state Non EU (ex. Republica Moldova, America, Japonia) - cu aviz MEC, conform Ordinului MEC nr. 4523/2020 pentru aprobarea Normelor metodologice privind procedura de avizare a acordului de primire pentru cercetătorii străini în scopul desfășurării în România de activități de cercetare-dezvoltare-inovare.</p>
8	Care sunt limitele salariale pentru un membru al echipei unui proiect de tip O 2020?	<p>Salariul brut va fi stabilit în limitele tarifului orar din Anexa la H.G. 583/2015 privind Planul Național III de Cercetare-Dezvoltare, modificată prin H.G. nr. 8/2018.</p> <p>Se întocmește un contract individual de muncă pe durată determinată (maxim pe durata proiect), iar în fișa postului se trec atribuții specifice din proiect.</p> <p>Pentru funcțiile de CSI și CS II este necesar Ordin MEC, după aprobare în CNADTCU, procedură care durează aprox. 6 luni.</p>
9	Cum se face recunoașterea diplomelor în România?	<p>Diplomele de bacalaureat, licența și master emise de alte state se echivalează în România la CNRED (https://www.cnred.edu.ro/), care emite atestat de echivalare, în baza unui dosar care se verifică, document valabil pentru încadrarea în muncă la orice instituție, conform Ordin MEC nr. 3630/2018 privind aprobarea Metodologiei de recunoaștere și echivalare a actelor de studii de nivel preuniversitar obținute în străinătate și Ordin MEC nr. 6121/2016 privind aprobarea Metodologiei de recunoaștere și echivalare a actelor de studii de nivel universitar obținute în străinătate.</p> <p>Diplomele de doctor și diplomele de abilitare (conducere doctorat) emise de universități de prestigiu din UE se echivalează în România de instituțiile de învățământ superior/instituțiile de cercetare care au școli doctorale, care emit o Decizie de echivalare, în baza unui dosar care se verifică, document valabil doar pentru încadrarea în muncă în acea instituție, conform Ordin MEC nr. 5923/2016 pentru aprobarea Metodologiei privind recunoașterea diplomei de doctor și a titlului de doctor în științe sau într-un domeniu profesional obținute în străinătate, Ordin MEC nr. 5921/2016 pentru aprobarea Metodologiei privind recunoașterea automată, de către instituțiile de învățământ superior, respectiv instituțiile organizatoare de studii universitare de doctorat din România, a calității de conducător de doctorat obținute în instituții de învățământ universitar acreditate din străinătate și Ordin MEC nr. 5462/2018 privind aprobarea listei universităților de prestigiu din alte state.</p> <p>Diplomele de doctor și diplomele de abilitare (conducere doctorat) emise de universități din state non-UE sau universități din state UE care nu se află pe lista oficială a universităților de prestigiu se echivalează în România la CNRED, care emite atestat de echivalare, în baza unui dosar care se verifică, document valabil pentru încadrarea în muncă la orice instituție. În acest caz, teza de doctor este verificată</p>

		<p>în prealabil de CNADTCU.</p> <p>Cererile de echivalare la CNRED se pot depune on-line, conform Ordin MEC nr. 4241/2020 privind luarea unor măsuri pentru eficientizarea serviciilor furnizate de Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor.</p>
10	<p>Institutele publice de cercetare pot aplica sporul de max. 50 % pentru personalul care lucrează pe proiecte prevăzut de art. 16 din Legea nr. 153/2017?</p>	<p>Institutele publice de cercetare sunt instituții publice cu personal contractual, nu cu funcționari publici.</p> <p>Pentru angajații institutelor publice de cercetare - membri ai proiectelor se întocmesc contracte de munca part-time pe perioada determinată, distinct de contractul de munca de la bugetul de stat.</p> <p>Pentru funcționarii publici nu se poate întocmi un contract de munca pe proiect, distinct de cel de la buget, deoarece aceștia sunt incompatibili cu orice altă funcție, motiv pt. care pt. aceștia se poate doar da un sport pt munca în proiecte aplicat la salariul primit pe contractul de munca de la buget stat.</p> <p>Art. 16 alin. 10 din Legea-cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice se aplică pentru angajații institutelor publice de cercetare - membri ai proiectelor:</p> <p>“(10) Prin excepție de la prevederilor alin. (1), în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice poate fi încadrat personal cu contract individual de muncă pe durată determinată, pe posturi în afara organigramei, prin act administrativ al conducătorului instituției.</p> <p>(101) Angajarea personalului prevăzut la alin. (10) se face cu scopul de a desfășura exclusiv activități în cadrul proiectelor finanțate în condițiile alin. (1), conform prevederilor contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare și în limita sumelor alocate.</p> <p>(102) Personalului prevăzut la alin. (10) i se aplică tarifele orare prevăzute de cererile de finanțare și Ghidul solicitantului - condiții generale și specifice aplicabile, cu aprobarea ordonatorului de credite în cadrul căruia este organizată echipa de proiect/unitatea de implementare a proiectului.</p> <p>(103) Cheltuielile cu salariile personalului care își desfășoară activitatea în cadrul proiectelor finanțate din fonduri externe nerambursabile, pe bază de contract individual de muncă pe perioadă determinată, se suportă din titlul de cheltuieli din care este finanțat proiectul, în limita bugetului aprobat.</p> <p>(104) Conducătorul instituției/autorității publice care încadrează personal cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, pe posturi în afara organigramei, asigură respectarea condițiilor legale privind numărul maxim de ore lucrate și cumulul de funcții.</p> <p>(105) Condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei potrivit alin. (10) și criteriile pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele care își desfășoară activitatea în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile se realizează pe baza unui regulament-cadru elaborat de Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice și Ministerului Fondurilor Europene, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(106) Pentru personalul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată potrivit alin. (10), ocuparea</p>

		<p>posturilor se face în baza unei proceduri interne de recrutare și selecție, aprobată prin decizie a ordonatorului principal de credite, care să respecte cel puțin principiile transparenței, tratamentului egal și nediscriminării și utilizării eficiente a fondurilor publice.”</p> <p>Art. 16 alin. 1 din Legea-cadru nr. 153 din 28 iunie 2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice nu se aplică pentru angajații institutelor publice de cercetare - membri ai proiectelor:</p> <p>“(1) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect.”</p> <p>Art. 1 alin. 1 pct. 36 din Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative prevede:</p> <p>“Dispozițiile prezentei legi se aplică următoarelor categorii de persoane, care au obligația declarării averii și a intereselor:</p> <p>31. persoanele cu funcții de conducere și de control, precum și funcționarii publici, inclusiv cei cu statut special, care își desfășoară activitatea în cadrul tuturor autorităților publice centrale ori locale sau, după caz, în cadrul tuturor instituțiilor publice;</p> <p>36. personalul instituțiilor publice, inclusiv personalul angajat cu contract individual de muncă, implicat în realizarea procesului de privatizare, precum și personalul instituțiilor și autorităților publice, inclusiv personalul angajat cu contract individual de muncă, care administrează sau implementează programe ori proiecte finanțate din fonduri externe sau din fonduri bugetare;”</p> <p>O.U.G. nr. 57 din 3 iulie 2019 privind Codul administrativ:</p> <p>“TITLUL II: Statutul funcționarilor publici CAPITOLUL I: Dispoziții generale</p> <p>Art. 369: Înființarea de funcții publice în cadrul autorităților și instituțiilor publice</p> <p>Autoritățile și instituțiile publice în cadrul cărora sunt înființate funcții publice sunt:</p> <p>a) autorități și instituții publice ale administrației publice centrale, inclusiv autorități administrative autonome prevăzute de Constituție sau înființate prin lege organică;</p> <p>b) autorități și instituții publice ale administrației publice locale;</p> <p>c) structurile de specialitate ale Administrației Prezidențiale;</p> <p>d) structurile de specialitate ale Parlamentului României;</p> <p>e) structurile autorității judecătorești.</p> <p>Art. 370: Prerogative de putere publică</p> <p>(1) Prerogativele de putere publică sunt exercitate prin activități cu caracter general și prin activități cu caracter special.</p> <p>(2) Activitățile cu caracter general care implică exercitarea prerogativelor de putere publică, de către autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art. 369, sunt următoarele:</p> <p>a) elaborarea proiectelor de acte normative și a altor reglementări specifice autorității sau instituției publice,</p>
--	--	--

		<p>precum și asigurarea avizării acestora;</p> <p>b)elaborarea propunerilor de politici publice și strategii, a programelor, a studiilor, analizelor și statisticilor necesare fundamentării și implementării politicilor publice, precum și a actelor necesare executării legilor, în vederea realizării competenței autorității sau instituției publice;</p> <p>c)autorizarea, inspecția, controlul și auditul public;</p> <p>d)gestionarea resurselor umane și a fondurilor publice;</p> <p>e)reprezentarea intereselor autorității sau instituției publice în raporturile acesteia cu persoane fizice sau juridice de drept public sau privat, din țară și din străinătate, în limita competențelor stabilite de conducătorul autorității sau instituției publice, precum și reprezentarea în justiție a autorității sau instituției publice în cadrul căreia își desfășoară activitatea;</p> <p>f)realizarea de activități în conformitate cu strategiile din domeniul societății informaționale, cu excepția situației în care acestea vizează monitorizarea și întreținerea echipamentelor informatice.</p> <p>(3)Activitățile cu caracter special care implică exercitarea prerogativelor de putere publică sunt următoarele:</p> <p>a)activități de specialitate necesare realizării prerogativelor constituționale ale Parlamentului;</p> <p>b)activități de specialitate necesare realizării prerogativelor constituționale ale Președintelui României;</p> <p>c)activități de avizare a proiectelor de acte normative în vederea sistematizării, unificării, coordonării întregii legislații și ținerea evidenței oficiale a legislației României;</p> <p>d)activități de specialitate necesare realizării politicii externe a statului;</p> <p>e)activități de specialitate și de asigurare a suportului necesar apărării drepturilor și libertăților fundamentale ale persoanei, a proprietății private și publice, prevenirea și descoperirea infracțiunilor, respectarea ordinii și liniștii publice;</p> <p>f)activități de specialitate necesare aplicării regimului juridic al executării pedepselor și măsurilor privative de libertate pronunțate de instanțele judecătorești;</p> <p>g)activități vamale;</p> <p>h)alte activități cu caracter special care privesc exercitarea autorității publice în domenii de competență exclusivă a statului, în temeiul și în executarea legilor și a celorlalte acte normative.</p> <p>(4)Stabilirea posturilor în regim de funcție publică este obligatorie, în măsura în care sunt îndeplinite activități prevăzute la alin. (1)-(3), cu excepția posturilor aferente personalului din categoriile prevăzute la art. 382 lit. c), h) și i), precum și a posturilor din cadrul autorităților autonome, pentru care categoriile de personal sunt stabilite prin legislația specială.</p> <p>(5)Funcțiile publice se stabilesc prin lege.</p> <p>Art. 371: Funcționarul public</p> <p>(1)Funcționarul public este persoana numită, în condițiile legii, într-o funcție publică.</p> <p>(2)În funcție de categoria din care fac parte, funcționarii publici iau decizii și/sau desfășoară activități cu caracter tehnic, pentru a asigura continuitatea funcționării în interes public general a autorităților și instituțiilor publice.</p> <p>(3)Prin întreaga lor activitate, funcționarii publici acționează în condiții de obiectivitate, profesionalism, legalitate și imparțialitate pentru îndeplinirea de către autoritățile și instituțiile publice a atribuțiilor prevăzute de lege.</p> <p>Art. 372: Corpul funcționarilor publici</p> <p>Corpul funcționarilor publici este constituit din totalitatea</p>
--	--	--

		<p>funcționarilor publici care îndeplinesc activitățile prevăzute la art. 370 alin. (1)-(3) în cadrul autorităților și instituțiilor publice din administrația publică centrală și locală.</p> <p>Art. 382: Categoriile de personal bugetar cărora nu li se aplică prevederile privind funcționarii publici</p> <p>Prevederile prezentului titlu nu se aplică următoarelor categorii de personal bugetar:</p> <p>a) personalul contractual salariat din aparatul propriu al autorităților și instituțiilor publice, care desfășoară activități de secretariat, administrative, protocol, gospodărire, întreținere-reparații și de deservire, pază, precum și alte categorii de personal care nu exercită prerogative de putere publică;</p> <p>b) personalul salariat încadrat la cabinetul demnitarului;</p> <p>c) magistrații, personalul asimilat acestora și, după caz, categorii de personal auxiliar din cadrul instanțelor;</p> <p>d) cadrele didactice și alte categorii de personal din unitățile și instituțiile de învățământ;</p> <p>e) persoanele numite sau alese în funcții de demnitate publică;</p> <p>f) personalul din unitățile sanitare;</p> <p>g) personalul regiilor autonome, companiilor și societăților naționale, precum și al societăților din sectorul public;</p> <p>h) personalul militar;</p> <p>i) membrii Corpului diplomatic și consular al României și personalul contractual încadrat pe funcții specifice ministerului cu atribuții în domeniul afacerilor externe.</p> <p>Art. 385: Funcțiile publice de stat, teritoriale și locale</p> <p>(1) Funcțiile publice de stat sunt funcțiile publice stabilite, potrivit legii, în cadrul ministerelor, organelor de specialitate ale administrației publice centrale, structurilor de specialitate ale Administrației Prezidențiale, structurilor de specialitate ale Parlamentului României, autorităților publice autonome prevăzute în Constituția României și altor autorități administrative autonome, precum și în cadrul structurilor autorității judecătorești.</p> <p>(2) Funcțiile publice teritoriale sunt funcțiile publice stabilite, potrivit legii, în cadrul instituției prefectului, serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrative-teritoriale, precum și instituțiilor publice din teritoriu, aflate în subordinea/coordonarea/sub autoritatea Guvernului, a ministerelor și a celorlalte organe ale administrației publice centrale.</p> <p>(3) Funcțiile publice locale sunt funcțiile publice stabilite, potrivit legii, în cadrul aparatului propriu al autorităților administrației publice locale și al instituțiilor publice subordonate acestora.”</p> <p>Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției:</p> <p>“Art. 94: (1) Calitatea de funcționar public este incompatibilă cu exercitarea oricărei alte funcții publice sau calități decât cea în care a fost numit, precum și cu funcțiile de demnitate publică.”</p>
11	<p>În proiectele H 2020 se folosesc expresiile <i>Senior /Junior researchers</i>; cum se echivalează aceste poziții cu funcțiile de cercetare din legislația românească (CS I, CSII, CS III, CS, AC)?</p>	<p>Echivalarea junior researcher cu AC, CS și echivalarea senior researcher cu CS I-II-III se poate face doar în măsura în care persoanele detin aceste grade anterior prin concurs, conf. Legii nr. 319/2003 a statutului cercetătorului. Adică se aplică întreaga legislație națională aplicabilă situației.</p> <p>Angajarea prin echivalare a unui CS I/II, fără ca acesta să aibă</p>

		<p>titlul de CSI/II prin Ordin de ministru nu e legala si poate atrage invalidari de cheltuieli.</p> <p>Legea nr.153/2017 a salarizarii unitare (cu actualizări) - art. 16 - prevede urmatoarele :</p> <p>„(10) Prin excepție de la prevederilor alin. (1), în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice poate fi încadrat personal cu contract individual de muncă pe durată determinată, pe posturi în afara organigramei, prin act administrativ al conducătorului instituției.</p> <p>(10¹) Angajarea personalului prevăzut la alin. (10) se face cu scopul de a desfășura exclusiv activități în cadrul proiectelor finanțate în condițiile alin. (1), conform prevederilor contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare și în limita sumelor alocate.</p> <p>(10²) Personalului prevăzut la alin. (10) i se aplică tarifele orare prevăzute de cererile de finanțare și Ghidul solicitantului - condiții generale și specifice aplicabile, cu aprobarea ordonatorului de credite în cadrul căruia este organizată echipa de proiect/unitatea de implementare a proiectului.</p> <p>(10³) Cheltuielile cu salariile personalului care își desfășoară activitatea în cadrul proiectelor finanțate din fonduri externe nerambursabile, pe bază de contract individual de muncă pe perioadă determinată, se suportă din titlul de cheltuieli din care este finanțat proiectul, în limita bugetului aprobat.</p> <p>(10⁴) Conducătorul instituției/autorității publice care încadrează personal cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, pe posturi în afara organigramei, asigură respectarea condițiilor legale privind numărul maxim de ore lucrate și cumulul de funcții.</p> <p>(10⁵) Condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei potrivit alin. (10) și criteriile pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele care își desfășoară activitatea în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile se realizează pe baza unui regulament-cadru elaborat de Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice și Ministerului Fondurilor Europene, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.</p> <p>(10⁶) Pentru personalul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată potrivit alin. (10), ocuparea posturilor se face în baza unei proceduri interne de recrutare și selecție, aprobată prin decizie a ordonatorului principal de credite, care să respecte cel puțin principiile transparenței, tratamentului egal și nediscriminării și utilizării eficiente a fondurilor publice.”</p>
12	Cum se calculează valoarea orară a salariului in proiecte H 2020?	<p>Modelul adnotat de Acord de finanțare (AMGA) prevede următoarele la - p. 57-59:</p> <p><i>"For the national projects reference: the beneficiary must calculate an hourly rate based on either:</i></p> <p><i>- regulatory requirements (e.g. national law or collective labour agreements) setting up the level of remuneration to be paid for work in projects funded under national schemes – if those amounts were actually paid at least once before the submission of the H2020 proposal for work in a national project."</i></p> <p>Example:</p> <p>The national law establishes that the maximum monthly salary of engineers acceptable for national grants is EUR 4 000. Beneficiary A has paid that salary to its engineers while working in national grants. Beneficiary B has signed a</p>

		<p>collectivelabour agreement whereby the monthly salary to be paid for work under national grants is fixed at EUR 3 500. Beneficiary B has paid that salary to its engineers working in national grants.</p> <p>Maximum amount acceptable as basic remuneration for beneficiary A = EUR 4 000/month for a person working full-time. If the remuneration of the person for the work in the H2020 action is more than this ceiling, the excess will qualify as additional remuneration.</p> <p>Maximum amount acceptable as basic remuneration for beneficiary B = EUR 3 500/month for a person working full-time. If the remuneration of the person for the work in the H2020 action was more than this ceiling, the excess will qualify as additional remuneration.</p> <p><i>- internal rules setting up the level of remuneration to be paid for work in projects funded under national schemes – if those amounts were actually paid at least once before the submission of the H2020 proposal for work in a national project</i></p> <p>Example: The internal rules of University Z provide that a professor working in externally-funded projects may get an extra salary of up to 50 % for the time its works for those projects. The maximum extra salary University Z has actually paid for work in national projects was 30 %.</p> <p>Maximum amount acceptable as basic remuneration = salary of the person + 30 % (for the time worked in the H2020 action). If the remuneration of the person for the work in the H2020 action is more than this ceiling, the excess will qualify as additional remuneration.</p> <p>or</p> <p><i>-if none of these are available or if the beneficiary never had any national projects before the submission of the H2020 proposal: the average remuneration of the employee in the previous financial year.</i></p> <p><i>The hourly rate of the national project reference must be calculated using 1720 fixed annual productive hours (unless there is an hourly rate directly set in the law, collective labour agreement or internal rules). For the average remuneration of the employee, the beneficiary must moreover exclude remuneration that came from H2020 actions; i.e.:</i></p> <p><i>{total annual personnel costs* for the person for year n-1 excluding remuneration paid for work in H2020 actions divided by</i></p> <p><i>1720** minus hours worked in H2020 actions in year n-1}</i></p> <p>* The total annual personnel costs include all remuneration paid by the beneficiary to the person for work, irrespectively of the tasks of the person and the projects for which the person was working; but excludes all remuneration paid for work in H2020 actions. If the remuneration included ineligible items (e.g. profit distribution) those must also be removed.</p> <p>** 1720 is the fixed number of annual productive hours. The beneficiary must remove from those annual productive hours the hours worked in H2020 actions. If in year n-1 the person worked exclusively in H2020 actions, the beneficiary must use the average salary of the last year in which the person did not work exclusively in H2020 actions (e.g. year n-2 or year n-3). If in year n-1 the person was on long-term sick leave, the beneficiary may use the average of year n-2 (instead of n-1).</p> <p>If the national law or the internal rules set up different levels of remuneration for different categories of staff, the reference will be the one of the category to which the person belongs.</p> <p>If the national law or the internal rules set up different remuneration levels for different types of national projects</p>
--	--	--

		<p>(or for different work within the projects), the reference will be the one applicable to the type of project/work that is closest to the H2020 action.</p> <p>Example: The internal rules of University Z provide that a professor working in basic research projects will receive 10 % extra salary; while a professor working in applied research projects will receive 15 % extra salary. Both extra salaries are systematically paid also for projects funded by national schemes. The H2020 action is an innovation action. Therefore that would apply in this case is the extra salary for applied research projects (15 %) as the type of project is closer to the H2020 innovation action than basic research projects.</p> <p>The beneficiary must keep appropriate and sufficient evidence to support the action and national project references used (see Article 18).</p> <p>Example: If the beneficiary uses the internal rules it must keep documental evidence of the internal rules applied, the category of the person (if applicable), and the payslip and payment documents proving that such remuneration was paid at least once prior to the submission of the proposal."</p>
13	<p>Modul de raportare a salariilor: Într-un proiect H 2020 sunt angajați salariați care au contracte de muncă part-time și un salariu brut lunar aferent fiecărui contract.</p> <p>a) Ce metodă ar fi potrivită pentru raportarea cheltuielilor cu salariile?</p> <p>b) În pontaj este obligatoriu să figureze salariații cu zile de concediu de odihnă? Dacă salariatul este în concediu de odihnă, sumele cu indemnizația de concediu sunt eligibile din proiect?</p>	<p>a) Metoda ratei orare pe an financiar pe costuri concrete, utilizând metoda orelor de lucru anuale, astfel cum rezulta din legislația națională - a se vedea mai jos extras din AMGA.</p> <p>b) Indemnizația de concediu de odihnă este inclusă ca și cost salarial în proiecte H 2020, pt ca așa prevede legislația națională, la care face trimitere contractul de finanțare - a se vedea mai jos extras din AMGA.</p> <p>Dacă aceeași persoană lucrează și pe alte tipuri de proiecte, trebuie verificat dacă legislația aplicabilă acelor proiecte consideră eligibil sau nu acest cost cu indemnizația de concediu de odihnă (ex. Programul POC nu permite).</p> <p>AMGA H 2020- pag. 646-647:</p> <p>"Types of eligible personnel costs A.2.1.1 Personnel costs are eligible, if they are related to personnel working for the beneficiary under an employment contract (or equivalent appointing act) and assigned to the implementation of trans-national projects ('costs for employees (or equivalent)'). They must be limited to salaries (including during parental leave), social security contributions, taxes and other costs included in the remuneration, if they arise from national law or the employment contract (or equivalent appointing act).</p> <p>Calculation Personnel costs must be calculated by the beneficiaries as follows: {{hourly rate multiplied by number of actual hours worked on the implementation of trans-national projects}}, plus for non-profit legal entities: additional remuneration to personnel assigned to the implementation of trans-national projects under the conditions set out above (Point A.2.1.1)}. The number of actual hours declared for a person must be identifiable and verifiable (see Article 18).</p> <p>The 'hourly rate' is one of the following: (a) for personnel costs declared as actual costs (i.e. budget categories A.2.1.1, A.2.1.2 and A.2.1.3) : the hourly rate is calculated per full financial year as follows:</p>

		<p>{actual annual personnel costs (excluding additional remuneration) for the person divided by number of annual productive hours}.</p> <p>using the personnel costs and the number of productive hours for each full financial year covered by the reporting period concerned. If a financial year is not closed at the end of the reporting period, the beneficiaries must use the hourly rate of the last closed financial year available.</p> <p>For the ‘number of annual productive hours’, the beneficiaries may choose one of the following:</p> <p>(i) ‘fixed number of hours’: 1 720 hours for persons working full time (or corresponding pro-rata for persons not working full time);</p> <p>(ii) ‘individual annual productive hours’: the total number of hours worked by the person in the year for the beneficiary, calculated as follows:</p> <p>{annual workable hours of the person (according to the employment contract, applicable collective labour agreement or national law)</p> <p>plus</p> <p>overtime worked</p> <p>minus</p> <p>absences (such as sick leave and special leave)}.</p> <p>‘Annual workable hours’ means the period during which the personnel must be working, at the employer’s disposal and carrying out his/her activity or duties under the employment contract, applicable collective labour agreement or national working time legislation.</p> <p>If the contract (or applicable collective labour agreement or national working time legislation) does not allow to determine the annual workable hours, this option cannot be used.”</p>
14	Ce acte normative trebuie respectate la angajarea unui cercetător într-un proiect H 2020?	<p>La angajarea unui cercetător într-un proiect H 2020 trebuie respectate dispozițiile următoarelor acte normative din legislația națională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Legea nr. 319 din 2003 privind statutul cercetătorului; - Ordinul MEN nr. 6129 din dec 2016 privind acordarea gradelor CS I si II, publicat în M. Of. 123 din 15.02.2017; - lista-documentelor-din-dosarul-de-concurs-cs-i-ii-, postată pe site MCID, solicitată de MCID pentru validare în CNADTCU;
15	Este eligibilă valoarea echipamentelor achiziționate în cadrul proiectelor H 2020?	<p>Este eligibilă doar valoarea amortizării aferente echipamentelor achiziționate în cadrul proiectelor H 2020, calculată conform practicilor contabile ale beneficiarului pe durata de implementare a proiectului.</p> <p>AMGA H 2020:</p> <p>„Purchases of equipment, infrastructure or other assets used for the action must be declared as depreciation costs, calculated on the basis of the costs actually incurred and written off in accordance with international accounting standards and the beneficiary’s usual accounting practices. Only the portion of the costs that corresponds to the rate of actual use for the action during the action duration can be taken into account.”</p>

