

ORIZONT 2020

Costuri directe de personal: Tipuri de costuri - Conditii de eligibilitate si calculul acestora

Aceasta categorie de buget se aplica tuturor tipurilor de proiecte: Actiuni de Cercetare si Inovare (RIA), Actiuni inovatoare (IA) si Actiuni de Coordonare si Suport (CSA) din cadrul modelului de Acord de Grant General.

Beneficiarii pot declara urmatoarele tipuri de costuri ca fiind "*costuri directe de personal*":

- 1. costurile pentru angajati (sau echivalent):**
 - a) remuneratia de baza (salariul de baza si complemente) si
 - b) pentru persoanele juridice fara scop patrimonial: remuneratie suplimentara ("plati bonus")
- 2. costurile pentru persoanele fizice care lucreaza in cadrul unui contract direct**
- 3. costurile pentru personalul detasat de catre o terta parte**
- 4. costurile pentru beneficiarii care sunt IMM-uri - pentru proprietarii lor care nu primesc un salariu**
- 5. costurile pentru beneficiarii care sunt persoane fizice si care nu primesc un salariu**
- 6. cheltuielile de personal pentru asigurarea accesului transnational sau virtual la infrastructura de cercetare (in cazul in care se aplica optiunea).**

"*Costuri directe de personal*" reprezinta costurile pentru angajati (sau echivalent)

"Cheltuieli de personal pentru angajati sau echivalent" (adica persoanele care lucreaza pentru beneficiar, pe baza unui contract de munca sau a actului de numire echivalent), acestea cuprind:

- a) remuneratia de baza (salariul si contributiile) si
- b) numai pentru persoanele juridice fara scop patrimonial: remuneratia suplimentara

Ce este "remuneratia de baza" si "remuneratie aditionala" si cum se pot distinge?

- I. ***Remuneratia de baza*** se refera la "salariul de baza" al angajatului plus "complemente", si care indeplinesc conditiile de eligibilitate explicate la punctul 1.1.3. din modelul de Acord de Finantare adnotat (http://www.research.ro/uploads/orizont2020/aspecte-legale/h2020-amga_en-30-oct-2015.pdf)

Salariul de baza include (si se limiteaza la):

- a) salariul declarat pe statul de plata al beneficiarului (cu exceptia oricarei parti a acestui salariu, care trebuie sa fie considerata drept "remuneratie suplimentara", chiar daca acea parte este de asemenea inregistrata in statul de plata).
- b) contributiile la asigurarile sociale (parti obligatorii care urmeaza sa fie platite de catre angajat si beneficiar) - cu exceptia oricarei parti incluse in remuneratie suplimentara.
- c) taxele incluse in remuneratie (de exemplu, impozitul pe venit care urmeaza sa fie platit de salariat, retinut de catre beneficiar) - cu exceptia oricarei parti incluse in remuneratie suplimentara.
- d) alte costuri incluse in remuneratie (de exemplu, o taxa platita de catre beneficiar pentru un sistem de asigurari de sanatate complementar) - cu exceptia oricarei parti incluse in remuneratie suplimentara.

Complementele pot include:

- e) complemente obligatorii fixe la salariul de baza, care rezulta din legislatia nationala, contractul colectiv de munca sau a contractului de munca

Exemplu (complement obligatoriu fix): al treisprezecelea salariu; spor de lucru sau de noapte, sporuri pentru conditii periculoase de munca; alocatie de transport, etc.

- f) complemente variabile nu sunt complementare si nu sunt atribuite pentru activitatile in proiecte specifice in cazul in care indeplinesc conditiile de eligibilitate stabilite la punctul 1.1.3. din modelul de Acord de Finantare adnotat: http://www.research.ro/uploads/orizont2020/aspecte-legale/h2020-amga_en-30-oct-2015.pdf

Exemplu (complement variabil acceptat ca remuneratie de baza): Contractul unui profesor include ca parte a sarcinilor sale obisnuite, atat de predare si de

cercetare; o remuneratie fixa de baza de 1 000 de euro / luna, plus o parte variabila de 10 EUR / ora pentru fiecare ora petrecuta pe activitatile de cercetare.

In schimb, remuneratia suplimentara se refera la platile efectuate aditional remuneratiei obisnuite angajatului (de exemplu, pentru lucrari suplimentare sau competente specifice), care au ca rezultat o rata mai ridicata pe ora in proiecte specifice.

Remuneratie suplimentara include nu numai salariul suplimentar, dar, de asemenea, contributiile de asigurari sociale, impozite si alte costuri incluse in remuneratia care rezulta din acel salariu suplimentar.

Exemplu (remuneratie suplimentara): un "bonus" pentru participarea la un proiect; un contract suplimentar pentru sarcini specifice, cu un salariu mai mare decat cel de la contractul principal.

Astfel, cele doua caracteristici principale care contribuie la ce caracterizeaza o componenta de remunerare de baza sau suplimentare sunt:

- g) tarif orar (nicio modificare a tarifului orar indica remunerația de bază, în timp ce o rată mai ridicată pe oră ar indica, în general, o remunerație suplimentară) și
- h) tip de muncă sau de expertiză (munca sau expertiza obisnuita conform contractului sau munca sau expertiza diferit/suplimentar).

Munca sau expertiza	Rata orara	
	Uzuala	Mai mare
Usuala	Indica remuneratia de baza	o Indica remuneratie aditionala: daca se refera la participarea intr-un proiect o TOTUSI se pot califica ca și remunerația de bază în cazul în care nu depind de tipul de proiect sau proiecte (si prin urmare se refera la toate activitatile, ex: <i>se bazeaza pe meritele angajatului in cauza</i>)
Aditionala/diferita/suplimentara	Indica remuneratia de baza	Indica remuneratie aditionala

Referitor la salariul de bază și suplimentele obligatorii:

- a) Sa indeplineasca conditiile generale de eligibilitate, a se vedea articolul 6.1 literele (a) și (b) din modelul de Acord de Grant adnotat: http://www.research.ro/uploads/orizont2020/aspecte-legale/h2020-amga_en-30-oct-2015.pdf

Plățile dividendelor către angajat (distribuirea profitului) nu sunt eligibile în temeiul articolului 6.5 litera (a) punctul (i) din AMGA. (TOTUSI, suplimentele pe baza performanței financiare globale a organizației (de exemplu, rentabilitatea sau excedent) pot fi acceptate ca suplimente de variabile, în cazul în care sunt îndeplinite condițiile stabilite mai jos.)

- b) Să fie fixe și obligatorii în conformitate cu legislația națională, contractul colectiv de muncă sau contractul de muncă
- c) Să fie plătite angajatului pentru munca obișnuită, sarcinile pe care le are sau task-urile pe care o desfășoară așa cum sunt ele stabilite în contractul de angajare sau echivalent. Prin urmare, ele nu pot depinde de participarea într-o acțiune sau proiect specific.

O "plată legată de o acțiune / proiect specific" este o plată pe care angajatul nu ar fi primit-o dacă el / ea nu a fi participat la lucrările unei acțiuni sau proiect (de exemplu, o acțiune/proiect finanțat de UE).

Orice parte a remunerației legate de altele decât cele acoperite de remunerația de bază, în special, sumele determinate de participarea la o acțiune sau proiect specific, NU sunt eligibile ca parte a remunerației de bază. (Acestea pot fi, totuși, în continuare eligibile ca remunerație suplimentară; a modelului de Acord de finanțare adnotat: <http://www.research.ro/uploads/orizont2020/aspecte-legale/h2020-amga-en-30-oct-2015.pdf>).

II. **Remuneratia aditionala** se adresează entităților non-profit și trebuie:

- a) Să îndeplinească condițiile generale de eligibilitate, a se vedea articolul 6.1 literele (a) și (b) din modelul de Acord de Grant adnotat: <http://www.research.ro/uploads/orizont2020/aspecte-legale/h2020-amga-en-30-oct-2015.pdf>

Remuneratia suplimentară care nu are legătură directă cu participarea la acțiunea UE (de exemplu, remuneratia suplimentară bazată pe participarea într-un alt proiect) NU este eligibilă.

- b) Să fie plătită de angajat pentru executarea unor lucrări suplimentare sau expertize decât fac în mod curent.

Munca efectuată (sau expertiza) trebuie să fie diferită față de munca standard sau expertiza (definită în contractul angajatorului/echivalentul actului de numire și

inclusă în pachetul standard de remunerarea). Aceste diferențe trebuie verificate/controlate.

- c)** Sa faca parte din practicile de remunerare ale beneficiarului, aplicate în mod consecvent ori ce câte ori acest tip de muncă sau expertiză este solicitat.
- d)** Sa fie calculate pe baza unor criterii obiective, în general, aplicate de către beneficiar, indiferent de sursa de finanțare utilizată

Criteriile obiective trebuie să aibă legatură cu lucrările suplimentare sau expertiza.

Sistemul pentru plățile adiționale ar trebui stabilit de normele interne ale beneficiarului (sau cel puțin să fie documentat și făcut cunoscut angajaților). (Se completează - remunerările suplimentare nu trebuiesc plătite angajatului la discreția exclusivă a conducerii (completare arbitrară).

Cu toate acestea, remunerarea suplimentară nu trebuie să fie aceeași pentru toate persoanele care lucrează în același proiect. Criterii obiective utilizate pentru a determina remunerarea/plățile suplimentare poate rezulta sume diferite pentru persoanele care lucrează în același proiect.

Modalitățile de plată/remunerare suplimentară nu trebuie să difere în funcție de unde provin fondurile. În special, ele nu pot fi stabilite pentru acțiunile finanțate de un donator specific.

(Schemele de remunerare suplimentară care se aplică numai la acțiunile EU nu sunt acceptate.)

Remunerarea suplimentară este eligibilă numai până la un anumit plafon. (plafonul de eligibilitate, vezi 1.1.4 din AMGA: <http://www.research.ro/uploads/orizont2020/aspecte-legale/h2020-amga-en-30-oct-2015.pdf>)

Arborele decizional pentru a determina eligibilitatea:

