

№ ВЪПРОС	РАЗЯСНЕНИЕ
1 Ако назначените членове на екипа за управление/изпълнение чл. 110 от КТ имат пониски часови ставки по основното си трудово правоотношение в сравнение с тези, които са заложили в проекта, могат ли да бъдат договорени и изплащани в размера на часовата ставка, която вече е одобрена в проекта?	Съгласно чл. 110 от КТ "Работникът или служителът може да сключи трудов договор с работодателя, при когото работи, за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време." Видно от нормата, с договора по чл. 110 от КТ на лицето следва да са възложени функции различни от тези по основния му трудов договор. След като задълженията по двата договора са различни, допустимо е определяне на различни по размер трудови възнаграждения. Размерът на договореното трудово възнаграждение по проекта следва да е съобразен с притежаваните от лицето образование, квалификация и специфичен опит, и да не надвишава максимално допустимите размери съгласно Условието за кандидатстване и утвърдения по проекта бюджет.
2 Според чл. 113 от КТ максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от 48 часа седмично, но не повече от 4 месеца. Ако съгласието за работа повече от 48 часа седмично се дава на всеки 4 месеца може ли наетото лице да работи по 48 ч. седмично за по-дълъг период, напр. до края на проекта при спазване на задължителната междудневна и седмична почивка?	Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от 48 часа седмично. Размерът на трудовото възнаграждение следва да се определи като се спазват съответните разпоредби на приложимото национално законодателство, КТ и актове за прилагането му, включително в съответствие с колективния трудов договор и с вътрешните правила за работната заплата на бенефициента. Средствата от ЕСИФ следва да се разходват в съответствие с принципа на добро финансово управление, и по-специално в съответствие с принципите на икономичност, ефикасност и ефективност. В случаите, в които се предвижда изплащане на по-високи часови ставки, това следва да бъде добре обосновано.
3 За длъжности, заложили в проекта, за които няма съответствие по НКПД, правилно ли е да се изберат шифри с близко сходство в изпълняваните функции по длъжностна характеристика, като се регистрират в НАП с този шифър, а в трудовия договор се записва точното наименование на длъжността така, както е записана в проекта? Например за член на екипа за управление с придобити квалификация и опит в областта на управлението и изпълнението на инфраструктурни проекти, финансирани със средства от Европейския съюз, какъв шифър да се посочи?	В случай че за длъжността по проекта няма съответен шифър по НКПД, то трудовото правоотношение следва да се регистрира с шифър по НКПД, който по описание и функции е най-близък до възлаганата работа, съобразно Обяснителни бележки към обхвата и съдържанието на НКПД. В поле 13 "Наименование на длъжността" от уведомлението по чл. 62, ал. 5 от КТ се записва реалната длъжност по трудов договор, а в поле 14 "Код по НКПД" - шифър сходен на длъжността.
4 Могат ли да се увеличат часовите ставки спрямо заложените в проекта в размер до допустимия съгласно Стандартната таблица и в рамките на заложенния бюджет на проекта, ако квалификацията и опита на експерта отговарят на по-високата ставка?	Няма нормативна пречка за увеличаване на часовите ставки в рамките на съществуващия бюджет и до размерите, допустими в Условието за кандидатстване и Стандартната таблица за допустимия размер на почасовото възнаграждение на лицата, при обоснована необходимост и след преценка за съответните позиции била ли е налична информация, за квалификация и опит, към момента на подаване на проектното предложение.
5 Допустимо ли е да назначаваме членовете на екипа за управление по реда на чл.110 от КТ/респ.чл.111 от КТ - при непълно работно време (напр. до 4 часа на ден през първите до 4 месеца), като мотивираме това съобразно интензитета на работа по изпълнение на дейностите по проекта и ограниченията на бюджета на проекта. При изтичане на съответния срок, с допълнително споразумение по чл.119 от КТ, да намалим работното време до 1-2 часа на ден, като отново мотивираме това с интензитета на работа по изпълнение на задачите и ограниченията на бюджета. Впоследствие, отново съобразно увеличаващ се интензитет на работа и в рамките на бюджета, отново с Допълнително споразумение по чл. 119 от КТ да се увеличи времетраенето до 4 часа, за следващи 3-4 месеца.	На основание чл. 119 от КТ е допустимо да се променя (увеличава или намалява) продължителността на работния ден за трудови правоотношения по чл. 110 или чл. 111 от КТ, при съобразяване с изискванията на чл. 113, 152 и 153 от КТ. Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от 48 часа седмично.
6 Какви са препоръките на УО за назначаване на екипите – например ръководителя и главния счетоводител и/или изпълнители на конкретни задачи по проекта - на срочни договори на полугодишна, годишна основа или за целия срок на договора?	Срокът на ТД се определя от бенефициента, като не може да бъде по-дълъг от срока за изпълнение на проекта.
7 За назначените по чл. 110 на допълнителен договор КТ позволява работа повече от 48 часа седмично, след изразено писмено съгласие пред работодателя, за 4 месеца. Практиката показва, че не е в противоречие с КТ, след 4 месеца да бъде подадено следващо писмено съгласие, което позволява този период да се продължи с още 4 месеца. Основно условие на КТ в тези случаи е общата продължителност на работното време при полагането на допълнителен труд да не нарушава непрекъснатата минимална междудневна и седмична почивка. Има ли УО допълнителни ограничения към КТ и какви са препоръките на УО - например за назначаване на допълнителен договор от 40 часа месечно, предвидени за изпълнение на задачите от проектното предложение?	Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от 48 часа седмично.

№ ВЪПРОС	РАЗЯСНЕНИЕ
8	<p>Ръководството за изпълнение на административни договори за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ препоръчва сключване на допълнително споразумение към основния трудов договор, с което се възлагат функции по управлението на проекта в рамките на установеното работно време. В този случай следва да се извършва пропорционално отчитане на възнаграждението по основния договор – работата се извършва в установеното работно време, а възнаграждението за реално отработените часове по проекта се изплаща от бюджета на проекта. Това по принцип може да се осъществи по чл. 119 от КТ. Известно е, че заплатите в БАН не са в съответствие с препоръчителните ставки по тези договори, т.е. не позволяват използване на този модел. Какви са препоръките на УО за справедлив и работещ модел, който може да се използва в този случай, т.к. се предполага, че това се препоръчва да бъде основния начин за назначаване на екипите за управление и за изпълнение по проекта.</p>
9	<p>По коя точка на чл. 68 ал. 1. УО препоръчва да бъдат назначавани пенсионирани колеги? В този случай отново е неясен въпросът, дали следва да бъдат назначени за целия срок на договора или всяка година с отделен срочен договор.</p>
10	<p>Известно е, че УО е разрешил назначаване на директори от БАН на граждански договор за работа в екипи за управление и изпълнение в ЦК и ЦВП. На какво основание това е възможно и може ли на същото основание да бъдат назначени и други служители?</p>
11	<p>Ръководството за изпълнение на административни договори за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ изисква при замяна на членове от екипа за организация и управление на проекта да бъдат осигурени кандидати с аналогична или по-висока квалификация и опит. Това е трудно осъществимо за нас за длъжностите „счетоводител“ и „асистент на проекта“, т.к. институтът участва в повече от един центъра. Бихме желали да назначим колеги, работещи на основен трудов договор в института, но притежаващи по-ниска квалификация (напр. средно, а не висше образование). Конкретните експерти можем да определим при спазване на принципите за публичност, прозрачност, равнопоставеност и недопускане на дискриминация посредством обявяване на конкурси за съответните длъжности на интернет страницата на института, където публикуваме и обявите за неперсонализираните длъжности. Може ли да се надяваме, че след изготвяне и изпращане на заявления за такава промяна, придружени с автобиографии, чрез ИСУН 2020 до УО, ще получим положително становище?</p>
12	<p>Допустимо ли е да се разходват средства за пътни, квартирни и дневни разходи за чуждестранни учени изследователи, които ще изпълняват функции както на консултантите по определени задачи в българския проект, така и ще работят паралелно с българските изследователи по научните задачи?</p> <p>В проекта сме предвидили средства за логистика на чуждестранни изследователи в перо "Разходи за обмен между екипа на проекта и водещи технологични изследователски организации и фирми в Европа".</p> <p>Ако разходите са допустими - подходящо ли е бюджетното перо или средствата трябва да се пренасочат?</p>
13	<p>Допустим разход ли е изплащане на възнаграждения на чуждестранни учени-изследователи, ангажирани за определени научни задачи от проекта (посочени са като участници в работни пакети на определен етап от изследванията, а не като асоциирани партньори)?</p>

№ ВЪПРОС	РАЗЯСНЕНИЕ	
14	Трябва да назначим външен експерт /чужденец/ по проект УНИТе, който е бил предмет на оценка от оценителната комисия. Можем ли да го назначим с договор за научна дейност с точно определена задача за точно определен срок?	Фактът, че лицето е чужденец, е без значение по отношение спазване на нормативните изисквания. Съгласно Ръководството за изпълнение на договори по ос 1, стр. 14: <input type="checkbox"/> Бенефициентът определя за изпълнител лице, което е било обект на оценка в качеството на експерт при одобряването на проекта (неговата автобиография е приложена към проектното предложение и е била оценена). Одобреният експерт се наема на трудово правоотношение при спазване на трудовото законодателство. При необходимост бенефициентът може да извърши подбор и да сключи трудов договор и с друго лице при спазване на приложимото трудово законодателство.
15	За докторантите и постодокторантите, които са планирани да бъдат назначени, но не са участвали при оценката на проекта с конкретните си имена и СВ, трябва ли да бъде организиран конкурс? Има се предвид това, че те вече са преминали конкурс в институцията, кагато са ставали докторанти.	Във въпроса не е посочено в кой документ е предвидено такова назначаване. Предполагаме, че става въпрос за научния екип. В такъв случай назначаването зависи от изборния ред - КТ или ЗОП.
16	При назначаването на счетоводители за отделните партньори в екипа за управление трябва ли да се организиран конкурс, или може да бъдат назначени само с диплома и СВ? Има се предвид това, че те са били споменати само като бройка в проектното предложение без конкретните имена.	При назначаването на счетоводители за отделните партньори в екипа за управление следва да се организиран конкурс, в случай че са служители на бенефициента, като това следва да стане по прозрачен и недискриминационен начин.
17	Съществуващото трудово споразумение на експерт от екипа за управление е с по-висока часова ставка на възнаграждение спрямо максимално допустимата в Стандартната таблица, Анекс XIV от документите за информация, консолидирана версия на Условиата за кандидатстване (например експерт инвестиционна дейност – 30 лв. на час по трудов договор). При назначаване по чл. 119 стои въпросът как ще се калкулира броят на отчетените часове по проекта – на базата на действителната ставка по трудов договор или на базата на максимално допустимата ставка за ранга и вида на съответния експерт по стандартната таблица за възнаграждения?	При подаване на Финансов отчет и Искане за плащане към УО се отчитат реално извършени разходи, ограничени до максимално допустимия размер съгласно Условиата за кандидатстване и утвърдения бюджет към проектното предложение. В конкретната ситуация допустима за отчитане ще е по-малката от двете ставки, тъй като допустимите за възстановяване разходи са ограничени от страна на УО. Също така е необходимо исканата за възстановяване сума да е съобразена с утвърдения бюджет и да не го надхвърля.
18	При назначаване на екипите за управление и изпълнение по член 119 и при почасовото отчитане на работата по този член, ако даден човек работи 80 часа на месец, може ли да бъде назначен по член 110 или 111 по друг проект на 4 часа?	Броят на възложените часове (месечно) по проекта чрез ДС по чл. 119 от КТ към основния трудов договор (пропорционално отчитане), не е ограничен нормативно или от страна на УО. Сключените трудови договори по чл. 110 или 111 от КТ е необходимо да са съобразени с разпоредбите на трудовото законодателство, в частност чл. 113, 152 и 153 от КТ. Максималната продължителност на работното време по трудов договор за допълнителен труд заедно с продължителността на работното време по основното трудово правоотношение при подневно изчисляване не може да бъде повече от 48 часа седмично. Обръщаме внимание, че сключването на договор по чл. 110 от КТ е допустимо единствено когато с него се възлага работа, извън кръга на задълженията по основния трудов договор.
19	Допустимо ли е без промяна в Административния договор, в рамките на предвидената сума за позиция „счетоводител“ към Партньор по проекта да се назначат двама специалисти – счетоводител и експерт личен състав, съответно всеки на 2 ч. трудова заетост по проекта?	Не.
20	Допустимо ли за оперативен счетоводител по проекта да бъде назначен специалист, който е работил в университета, но се е пенсионирал в рамките на последните 4 месеца?	Допустимо е или на трудов договор, след проведен конкурс или след процедура по ЗОП.
21	Допустимо ли е да се назначат извънцатно за нуждите на проекта, т.е. по чл. 68 експерти, които към момента са пенсионирани?	Няма ограничения за назначаване на лица по проекта, които са придобили право на пенсия.
22	Допустимо ли е да се назначат временно по заместване експерти, които да заместят титулярите до връщането им от майчинство?	Назначаването за лице, заместващо титуляра, е допустимо и е регламентирано в КТ. Необходимо е УО да бъде уведомен в случай, че с назначаването на заместник се извършва изменение или промяна в съдържанието на проекта и приложенията към него, съгласно III. Изменения и промени на договора, т. 1. Основни принципи от Ръководство за изпълнение на административен договор. В случая, че заместващото лице е било обект на оцента, е необходимо заместващото лице да е с еквивалентни образование, квалификация и специфичен опит.