

A. Costuri Directe de Personal (*not covered by Point F*)

Tipuri de costuri de personal eligibile

A.1 Costurile de personal sunt eligibile, dacă se referă la personalul care lucrează pentru beneficiar în baza unui contract de muncă (act echivalent) și care au fost nominalizați să lucreze în proiect ('**costuri pentru angajați sau echivalent**'). Acestea trebuie să fie limitate la salarii (inclusiv în perioada concediului de maternitate), contribuții sociale, taxe și alte costuri incluse în **remunerație**, dacă sunt conforme cu legea națională sau conform contractului de muncă (ori un act echivalent).

Beneficiarii care sunt entități juridice non-profit pot de asemenea să declare ca și costuri de personal **remunerația adițională** pentru personalul nominalizat în proiect (incluzând plăți pe baza unor contracte suplimentare indiferent de natura acestora), dacă:

- (a) Este conformă cu practicile uzuale de remunerație a beneficiarului și este plătită și se plătește într-un mod coerent/constant ori de câte ori este necesar același tip de muncă sau de expertiză;
- (b) Criteriile utilizate la calculul plăților suplimentare sunt obiective și sunt aplicate în general (în mod obișnuit) de către beneficiar, indiferent de sursa fondurilor utilizate.

Remunerația adițională pentru personalul nominalizat în proiect este eligibilă până în următorul cuantum:

- (a) Dacă persoana lucrează full time și doar pentru proiect în decursul unui an întreg: max 8.000 Euro;
- (b) Dacă persoana lucrează doar pentru proiect dar nu full-time sau nu pe durata întregului an: maximum valoarea corespunzătoare cotei parte din 8.000 Euro, sau
- (c) Dacă persoana nu lucrează exclusiv pentru proiect: maximum o pro-rata (cota parte) calculată astfel:

Se împarte suma de 8.000 Euro la numărul orelor productive în decursul unui an și se înmulțește cu numărul de ore lucrate de persoana respectivă în proiect pe parcursul unui an.

A.2 Costurile pentru persoane fizice care lucrează pentru beneficiar în baza unui contract direct altul decât contractul de muncă sunt considerate costuri de personal eligibile dacă:

- (a) Persoana lucrează conform instrucțiunilor beneficiarului și, dacă nu s-a stipulat de comun acord altceva, munca se desfășoară la sediul beneficiarului;
- (b) Rezultatele muncii depuse aparțin beneficiarului, și
- (c) Costurile nu sunt diferite în mod sensibil de cele corespunzătoare personalului angajat de beneficiar în baza unui contract de muncă pentru sarcini asemănătoare.

A.3 Costurile pentru personalul detașat de către o terță parte contra plată reprezintă costuri de personal eligibile dacă se respectă condițiile din Articolul 11.1.

A.4 Costurile proprietarilor beneficiarilor care sunt întreprinderi mici și mijlocii (**proprietarii IMM-urilor**), care lucrează în proiect și nu primesc salariu sunt costuri de personal eligibile, dacă corespund valorii unitare stabilite în Anexa 2 înmulțite cu numărul real de ore lucrate în proiect.

A.5 Costurile 'beneficiarilor persoane fizice' care nu primesc un salariu sunt costuri de personal eligibile, dacă corespund nivelului unitar stabilit în Anexa 2 înmulțit cu numărul real de ore lucrate în proiect.

A.6 OPȚIUNE pentru utilizare în cazul accesului trans-național la infrastructura de cercetare:

Costurile de personal pentru furnizarea accesului trans-național la infrastructura de cercetare sunt eligibile doar dacă și condițiile din Art. 16.1.1 sunt satisfăcute.

OPȚIUNE pentru utilizare în cazul accesului virtual la infrastructura de cercetare:

Costurile de personal pentru furnizarea accesului virtual la infrastructura de cercetare sunt eligibile doar dacă și condițiile din Art. 16.2 sunt satisfăcute.

Calculații

Costurile de personal trebuie calculate de beneficiari după cum urmează:

Salariul orar înmulțit cu numărul real de ore lucrate în proiect plus remunerația adițională (doar pentru entități non-profit) stabilită la punctul A 1.

Numărul real de ore declarate pentru o persoană trebuie să fie identificabil și verificabil (vezi Art. 18). Numărul total de ore declarate în cadrul granturilor EU și EURATOM, pe persoană și an, nu poate fi mai mare decât orele productive anuale folosite pentru calculul salariului orar. Astfel, numărul maxim de ore care pot fi declarate pentru grant (proiect) este: *Numărul orelor productive anual minus numărul total de ore declarat de către beneficiar pentru acea persoană în acel an pentru alte granturi (proiecte) UE sau Euratom.*

Tariful orar reprezintă:

(a) Pentru costurile de personal declarate ca și **costuri reale**: tariful orar este calculat după cum urmează: *Costurile de personal anuale reale (fără remunerația suplimentară) pentru persoana respectivă împărțite la numărul anual de ore productive.*

Beneficiarii trebuie să utilizeze costurile anuale de personal și numărul anual de ore productive pentru fiecare an financiar acoperit de perioada de raportare în discuție. Dacă anul financiar nu s-a închis până la sfârșitul perioadei de raportare, beneficiarii trebuie să utilizeze tariful orar corespunzător ultimului an financiar închis.

Pentru ‘numărul anual de ore productive’, beneficiarii pot să aleagă una din următoarele variante:

- (i) ‘număr de ore fix’: 1.720 ore pentru persoanele care lucrează full time (sau cota parte corespunzătoare pentru persoanele care nu lucrează full time);
- (ii) ‘număr individual anual de ore productive’: numărul total de ore lucrate de persoana respectivă pentru beneficiar în anul respectiv, calculat după cum urmează: *Ore de lucru anuale ale persoanei respective (conform contractului de muncă, contractului colectiv de muncă sau a legislației naționale) plus orele suplimentare lucrate minus absențele (cum ar fi concedii de boală sau zile libere speciale)*
- (iii)

‘Ore de lucru anuale’ reprezintă perioada în care personalul trebuie să lucreze pentru angajator și să-și desfășoare activitatea conform unui contract de muncă, contract colectiv de muncă sau conform legislației naționale privitoare la timpul de lucru.

Dacă contractul de muncă (sau contractul colectiv de muncă sau legislația națională privitoare la timpul de lucru) nu permit determinarea orelor de lucru anuale, nu se poate utiliza această variantă de calcul;

- (iv) ‘Ore de lucru anuale standard’: numărul standard de ore anuale aplicat în mod obișnuit de către beneficiar pentru personalul său în concordanță cu practica sa contabilă uzuală de costuri de personal. Acest număr de ore trebuie să reprezinte cel puțin 90% din ‘orele de lucru anuale standard’.

Această opțiune nu poate fi utilizată dacă nu există o referință utilizabilă pentru orele de lucru anuale standard.

Pentru toate variantele, timpul petrecut în concediu de maternitate de către o persoană nominalizată într-un proiect poate fi scăzut (dedus) din numărul anual de ore productive;

- (b) Pentru costurile de personal declarate pe bază de **cost unitar (unit cost)**, tariful orar este stabilit după una din variante:

- (i) Pentru deținătorii (patronii) de IMM-uri sau beneficiari persoane fizice: *Tariful orar stabilit în Anexa 2 (vezi Punctele A.4 și A.5 de mai sus)*, sau
- (ii) Pentru costurile de personal declarate pe baza practicii contabile uzuale de costuri de personal a beneficiarului: tariful orar calculat de beneficiar său în concordanță cu practica sa contabilă uzuală de costuri de personal:
 - Practica contabilă uzuală de costuri de personal este aplicată într-un mod consecvent, pe baza unor criterii obiective, indiferent de sursa de finanțare;
 - Tariful orar este calculat folosind costurile reale de personal înregistrate în evidențele contabile ale beneficiarului, excluzând orice costuri eligibile sau costuri incluse în alte categorii de buget.

Costurile de personal reale pot fi ajustate de către beneficiar, pe baza elementelor bugetate sau estimate. Aceste elemente trebuie să fie relevante pentru calcularea costurilor de personal, rezonabile și să corespundă informațiilor obiective și verificabile;

și

- Tariful orar este calculat folosind numărul anual de ore productive (a se vedea mai sus).

1. Costuri directe de personal: Tipuri de costuri – Forma costurilor – Condiții de eligibilitate – Calculul costurilor

Această categorie de buget este valabilă la toate proiectele incluse în Acțiuni de Cercetare Inovare (Research Innovation Action), Acțiuni de Inovare (Innovation Action) și granturile Coordonare și Acțiuni Suport (Coordination and support action) conform cu Modelul General de Contract de Grant (General Model Grant Agreement).

Dacă acțiunea (proiectul) include acces la infrastructura de cercetare, în Contractul de Grant (Grant Agreement) se va introduce o opțiune suplimentară pentru accesul la infrastructura de cercetare (împreună cu Articolul 16 – **PROVISION OF TRANS-NATIONAL OR VIRTUAL ACCESS TO RESEARCH INFRASTRUCTURE** și alte prevederi).

Beneficiarii pot declara următoarele **tipuri de costuri** ca și ‘costuri directe de personal’:

- Costurile pentru **angajați** (sau echivalent):
 - **remunerația de bază** (salarul de bază și suplimente) și
 - pentru persoanele juridice non-profit: **remunerație suplimentară** (bonusuri)
- Costurile pentru **persoane fizice** care au contract direct
- Costurile pentru **personalul detașat de către o terță parte**
- Costurile pentru **beneficiari care sunt IMM-uri pentru patronii acestora care nu primesc un salariu**
- Costurile pentru **beneficiari care sunt persoane fizice și nu primesc salariu**
- **Costurile** de personal pentru furnizarea de **acces la infrastructura de cercetare trans-național sau virtual** (dacă această opțiune este aplicabilă).

1.1 Costuri directe de personal: Costuri pentru angajați (sau echivalent)

1.1.1 ‘Costurile de personal pentru angajați sau echivalent’ (ex. persoane care lucrează pentru beneficiar pe baza unui contract de muncă sau a unui act echivalent) **acoperă:**

- **remunerația de bază** (salarul de bază și suplimente) și
 - pentru persoanele juridice non-profit: **remunerație suplimentară**
- pentru personalul care a lucrat în proiect.

Ce este ‘remunerația de bază’ și ‘remunerație suplimentară’ și cum se disting/diferențiază acestea?

Remunerația de bază se referă la ‘salarul de bază’ al angajatului plus ‘suplimente’ care respectă condițiile de eligibilitate prezentate la punctul 1.1.3.

Salarul de bază include (și este limitat la):

- Salarul trecut pe statul de plată al beneficiarului (cu excepția oricărei alte părți din salariu care se consideră *remunerație suplimentară*, chiar dacă și acesta apare pe statul de plată)
- Contribuții sociale (social security – părți obligatorii ce trebuie plătite de angajat și de angajator) – cu excepția oricărei părți incluse în remunerația suplimentară.
- Taxe incluse în remunerație (*ex. taxa pe venit plătită de angajat și reținută de angajatorul său*) — cu excepția oricărei părți incluse în remunerația suplimentară.
- Alte costuri incluse în remunerație (*ex. o sumă plătită de beneficiar/angajator pentru o schemă de asigurare de sănătate suplimentară în beneficiul angajatului*) – cu excepția oricărei părți incluse în remunerația suplimentară.

Suplimentele pot include:

- Suplimente fixe obligatorii la salarul de bază ce rezultă din legile naționale, contract de muncă colectiv sau contractul individual de muncă.

Exemple (Suplimente fixe obligatorii): al 13 lea salar; spor de pericolozitate, spor de noapte, bonificație pentru transport etc.

- Suplimente variabile care nu sunt legate de activități în anumite proiecte, dacă sunt conforme cu condițiile de eligibilitate de la punctul 1.1.3. (ex. suplimente corespunzătoare legilor naționale și care sunt prevăzute în contractul de muncă pentru activitatea obișnuită, având o valoare variabilă)

Exemple (suplimente variabile acceptate ca remunerație de bază): Contractul unui profesor include ca parte a sarcinilor sale obișnuite activitate de predare și activitate de cercetare; contractul prevede o remunerație de bază fixă de 1.000 EUR/lună plus o parte variabilă de 10 EUR/oră pentru fiecare oră în care a efectuat activitate de cercetare.

În schimb, **remunerația suplimentară** se referă la plățile efectuate în plus față de remunerația obișnuită a angajatului (de exemplu, pentru lucrări suplimentare sau competențe specifice), care au ca rezultat un tarif orar mai mare în proiecte specifice.

Remunerația suplimentară include nu numai salariul suplimentar, ci și toate contribuțiile (asigurări sociale, taxe și impozite) care derivă din salariul suplimentar.

Exemple (Remunerația suplimentară): un 'bonus' pentru participarea într-un proiect; un contract adițional pentru sarcini specifice cu un salariu mai mare decât cel din contractul de bază/principal.

Exemple (Remunerația de bază, nu Remunerația suplimentară): salariu adițional plătit angajatului pentru ore suplimentare în care a desfășurat activitățile obișnuite cu expertiza obișnuită conform contractului sau de muncă (ex. ore suplimentare sau contract adițional pentru acele ore suplimentare), dacă orele suplimentare sunt remunerate conform condițiilor salariale standard ale angajatului (adică nu conduc la un tarif orar mai mare decât cel stipulat în contract). Trebuie menționat faptul că în cadrul condițiilor salariale standard poate fi prevăzut suplimentul salarial corespunzător orelor suplimentare (ex. ore suplimentare în tura de noapte).

Astfel, cele două caracteristici principale care ajută la stabilirea tipului remunerației, de bază sau suplimentară/adițională sunt:

- Tariful orar (tarif orar neschimbat indică remunerația de bază, în timp ce un tarif orar mai mare indică în general o remunerație suplimentară) și
- Tipologia/complexitatea muncii sau experiența/expertiza (muncă de complexitate normală și experiență obișnuită conform contractului de muncă, respectiv muncă diferită/muncă suplimentară sau experiența mai mare).

Complexitatea muncii sau a experienței	Tarif orar	
	Obișnuit	Mare
Obișnuită	Indică remunerație de bază	<ul style="list-style-type: none"> – Indică remunerație suplimentară: dacă se datorează participării într-un proiect – Totuși poate fi considerată remunerație de bază dacă nu este legată de un proiect sau un tip de proiecte (și, prin urmare, extinsă în toate activitățile, de ex bazat pe meritul/calitățile angajatului în cauză)
Suplimentară/diferită	Indică remunerație de bază	Indică remunerație suplimentară

Dacă lucrurile nu sunt clare, clasificarea se va face luând în considerare și modul în care legea fiscală națională consideră această componentă (adică, dacă autoritățile fiscale consideră în mod explicit această componentă ca făcând parte din remunerația de bază a angajatului sau o consideră ca remunerație suplimentară).

Tariful orar trebuie calculat pornind de la remunerația de bază (*a se vedea mai jos*).

1.1.2 Costurile pentru angajați (sau echivalent) trebuie să fie **declarate** pe baza:

- Fie a cheltuielilor de personal reale individuale ale fiecărui angajat care participă la acțiune/proiect (cel mai frecvent caz) sau
- Pe baza costurilor unitare:
- Fie calculată de către beneficiar, în conformitate cu practicile sale obișnuite de contabilitate a costurilor (adică "costurile medii de personal"), dacă corespund cu criteriile specifice de eligibilitate (a se vedea mai jos) sau
- Atunci când este cazul, costurile unitare stabilite de Comisie; de exemplu, costul unitar obligatoriu pentru proprietarii de IMM-uri și persoane fizice, fără un salariu

1.1.3 Costurile pentru angajați (sau echivalent) trebuie să respecte următoarele **condiții de eligibilitate**:

Pentru salariul de bază și suplimentele obligatorii:

- Să satisfacă **condițiile generale** (adică să fie făcute pe durata proiectului/acțiunii, să fie necesare etc.; *vezi Articolul 6.1(a) și (b)*)

NU este eligibilă (conform *Articol 6.5(a)(i)*) plata dividendelor către angajați (distribuția profitului). Totuși, suplimente bazate pe performanța financiară generală a instituției (*ex. profitabilitate sau surplus*) pot fi acceptate ca și suplimente variabile dacă satisfac condițiile de mai jos.

Exemple (acceptabile):

Dacă la sfârșitul anului profitul companiei este mai mare decât X € (sau mai mare de X %), fiecare angajat va primi un supliment de z % din remunerația sa de bază (sau un supliment fix de x € ca parte a salariului lui brut).

Exemple (neacceptabile):

Dacă la sfârșitul anului profitul companiei este mai mare decât X € (sau mai mare de X %), z % din acel profit va fi distribuit către angajați sub forma unei extra remunerații.

Orice componentă a remunerației care este calculată ca o referință a unor ținte comerciale (*ex. x € pentru atingerea unor ținte de vânzări, x % din vânzări*) sau obiective de strângere/accesare de fonduri (*ex. x € premiu pentru fonduri externe obținute pentru proiecte, x % din fonduri externe obținute*) este neeligibilă. Motivația constă în faptul că aceste sume nu sunt nici suportate în legătură cu lucrările descrise în Anexa 1 a acțiunii/proiectului și nici necesare pentru punerea sa în aplicare.

Exemple (neeligibile pentru că sunt legate de obiective de strângere/accesare de fonduri): Un premiu plătit ca recompensă pentru obținerea unui anume/specific grant nu este eligibil.

- Suplimentele să fie **fixe** (condiții și sumă sau procentaj) și **obligatorii** conform legilor naționale, contractelor colective de muncă sau contractului individual de muncă

Exemple: Contractul de muncă dintre instituție și individ prevede un salariu brut de 3.000 EUR pe lună plus o bonificație pentru transport de 5 EUR pe zi lucrătoare.

- Suplimentele să fie plătite angajatului (sau să beneficieze de ele) **pentru activitatea sa obișnuită**, îndatoriri sau sarcini (așa cum sunt formulate în contractul de muncă/alt act echivalent). De aceea, acestea NU depind de participarea într-un proiect/acțiune specific/specifică

O ‘plată legată de un proiect/o acțiune specific/specifică’ reprezintă o plată pe care angajatul nu ar fi primit-o dacă nu ar fi participat la activitățile unui proiect/acțiune (adică evenimentul declanșator este participarea la o acțiune/proiect (de exemplu, proiect finanțat de UE), nu îndeplinirea sarcinilor definite în contractul de muncă/alt act echivalent).

Orice parte a remunerației legate de alte sarcini decât cele acoperite de remunerația de bază, în special, sumele determinate de participarea la o acțiune/proiect specific, NU sunt considerate ca făcând parte din remunerația de bază. (Acestea pot fi, totuși, în continuare eligibile ca remunerație suplimentară; a se vedea mai jos).

Pentru suplimente variabile (precizare suplimentară la condiția întâia și a treia de mai sus):

- Suplimentul variabil este permis conform legislației naționale, contractul colectiv de muncă sau este stipulat în contractul de muncă/alt act echivalent.

Exemple:

1. Contractul colectiv de muncă stabilește că toți cercetătorii pot primi un supliment între 100 EUR și 200 EUR pe lună pe baza vechimii.
2. Legea națională permite universităților publice să plătească un supliment bazat pe meritele/realizările angajaților.
3. Contractul prevede un premiu de 1.000 EUR pentru fiecare lucrare de cercetare publicată într-o publicație științifică de cercetare.

- **Suma** care va fi plătită efectiv ca și supliment variabil este bazată pe **condiții obiective** (care trebuie stabilite și documentate, de exemplu în cadrul reglementărilor interne ale beneficiarului).

Exemple: În baza prevederilor contractului colectiv de muncă (a se vedea primul exemplu de mai sus), regulamentele interne ale angajatorului prevăd următoarele: toți cercetătorii cu o vechime între 3 și 5 ani vor primi un supliment în valoare de 150 EUR iar cei cu o vechime de peste 5 ani vor primi un supliment în valoare de 180 EUR.

Suplimentul variabil NU poate fi plătit angajatului doar în baza deciziei discreționare a conducătorului (supliment **arbitrar**). Decizia de acordare a unui supliment trebuie să fie bazată pe condiții obiective, care trebuie motivate și pot fi verificabile.

Exemple: Legea națională permite universităților publice să acorde un supliment bazat pe meritul sau performanțele angajaților și regulamentele interne ale acestora au o modalitate clară de evaluare anuală a meritelor și performanței fiecărui angajat. De asemenea, în regulamentele interne sunt prevăzute criteriile obiective pe baza cărora se face evaluarea angajaților. Regulamentele interne prevăd ca toți cercetătorii care au fost cotați cu mai mult de 10 ‘puncte de merit’ vor primi un supliment de 1.000 EUR.

Dacă Comisia/Agenția are dubii referitoare la condițiile obiective care stau la baza acordării suplimentului variabil poate totuși accepta (o cotă parte) din supliment dacă:

- Angajatul a primit deja același tip de supliment înainte de obținerea grantului H2020 (și nu în legătură cu acest grant)
- Valoarea suplimentului nu a crescut după obținerea grantului H2020

ȘI

- Sunt îndeplinite condițiile de eligibilitate ale celorlalte costuri/cheltuieli.

În aceste cazuri, mărirea suplimentului după obținerea grantului H2020 va fi considerată neeligibilă; Comisia/Agenția va accepta suplimente care nu vor depăși valorile plătite înainte de obținerea grantului H2020.

Pentru remunerarea suplimentară (doar pentru entități juridice non-profit):

- Să îndeplinească **condițiile generale** de eligibilitate a costurilor (adică să fie făcute în perioada de implementare a proiectului, să fie necesare, în corespondență cu activitățile proiectului etc.; a se vedea *Articolul 6.1(a) și (b)*)

Remunerarea suplimentară care nu este direct legată de participarea într-un proiect UE (*ex. remunerare suplimentară bazată pe participarea într-un alt proiect*) nu este eligibilă.

Exemple:

Un cercetător nuclear dintr-un centru de cercetare public (non-profit) a efectuat 1.720 ore productive
Componentele remunerației:

a = salar anual: 50.000 EUR

b = un supliment pentru post de conducere (ex. Director de departament): 1.600 EUR

c = remunerare suplimentară pentru poziția de om de știință conducător (Head scientist) într-un proiect UE: 2.000 EUR

d = remunerare suplimentară pentru poziția de Prim Asistent într-un proiect intern: 1.000 EUR

a și b se vor utiliza pentru calculul tarifului orar al cercetătorului:

tariful orar pentru proiectul finanțat de UE (de exemplu pentru H2020) = $(50.000 + 1.600)/1.720 = 30$ EUR

c poate fi luat în considerare în cadrul condițiilor specifice de eligibilitate legate de remunerarea suplimentară. Dacă c este eligibil, valoarea sa nu va depăși limita eligibilă.

d nu este eligibil și nu va fi luat în considerare la calculul tarifului orar pentru proiectul/acțiunea finanțată de UE deoarece nu este legat de participarea într-un proiect UE.

- Să fie plătit angajatului pentru efectuarea unei **munci suplimentare** sau pentru că are/utilizează o **experiență diferită** decât cea necesară îndeplinirii sarcinilor sale obișnuite

Activitatea ce trebuie realizată (sau experiența folosită) trebuie să fie diferită de activitatea sau experiența standard (definite în contractul de muncă/act echivalent și pentru care primește pachetul salarial standard). Această diferență trebuie să poată fi verificabilă.

- Să facă parte din practica de remunerare uzuală a beneficiarului și să fie aplicată în mod uniform de fiecare dată când este necesară aceeași activitate sau experiență
- Să fie calculată pe baza unor **criterii** care sunt **obiective** și **aplicate general de către** beneficiar, indiferent de sursa de finanțare

Criteriile obiective trebuie să fie legate de activitatea suplimentară și/sau de experiență.

Exemple (criterii acceptabile):

Un salar normal este plătit pentru predare (cursuri) + remunerare suplimentară pentru cercetare.

Un salar normal este plătit pentru cercetare + remunerare suplimentară pentru asumarea managementului echipei de cercetare și a infrastructurii.

Un salar normal este plătit pentru cercetare de laborator + remunerație suplimentară pentru cercetare pe teren.

Un salar normal este plătit pentru cercetare în proiecte interne + remunerație suplimentară pentru participare într-un tip special de proiecte ca de exemplu proiecte de/cu cooperare internațională, proiecte atribuite în urma unor apeluri competitive etc.

Exemple (criterii neacceptabile):

Remunerația suplimentară plătită pentru utilizarea limbii engleze.

Remunerația suplimentară plătită doar în cazul proiectelor finanțate de UE.

Modalitatea în care se fac plăți suplimentare trebuie să fie prevăzută în regulamentul intern al beneficiarului (sau cel puțin motivată/documentată și cunoscută de angajați). Ca și în cazul suplimentelor variabile, remunerația suplimentară NU se plătește angajatului doar în baza deciziei discreționare a conducătorului (supliment **arbitrar**).

Exemple (acceptabile): *Toți profesorii care fac suplimentar și activitate de cercetare primesc o plată suplimentară de 10 % din salariul lor.*

Exemple (neacceptabile): *Directorul decide din proprie inițiativă să plătească un supliment de 10 % unui profesor care face activitate de cercetare.*

Totuși, remunerația suplimentară nu trebuie să fie *aceeași* pentru toate persoanele care lucrează în același proiect. Criteriile obiective folosite la stabilirea remunerației suplimentare pot avea ca rezultat sume diferite pentru persoanele care lucrează în același proiect (*ex. regula este că toți profesorii care fac activitate de cercetare în plus față de activitatea de bază de predare primesc o plată suplimentară care variază între 10 % și 20 % din salariul lor, valoarea exactă a procentajului per profesor și per proiect fiind determinată în funcție de nivelul de responsabilitate deținut în respectivul proiect*).

Regulile pentru remunerația suplimentară pot să nu depindă de sursa de finanțare. În particular, ele nu pot fi stabilite doar pentru proiecte finanțate de un finanțator anume.

Nu se acceptă schemele de remunerație suplimentară care se aplică doar pentru proiecte UE.

Exemple (acceptabile): *Toți profesorii care desfășoară activități de cercetare vor primi un supliment salarial de 10%.*

Exemple (neacceptabile): *Toți profesorii care desfășoară activități de cercetare vor primi un supliment salarial de 10% atunci când lucrează în proiecte cu finanțare UE.*

Schemele de remunerație suplimentară care depind de posibilitățile bugetare nu se acceptă (adică suplimentele salariale se plătesc doar dacă mai rămân bani în bugetul proiectului).

Remunerația suplimentară este eligibilă doar **până la un anumit plafon** ('plafon de eligibilitate; a se vedea punctul 1.1.4).

Pentru evitarea abuzurilor, regulile privitoare la remunerația artificială se vor aplica în mod excepțional și la remunerația de bază, dacă aceasta a fost **mărită artificial** în scopul participării la proiectul finanțat de UE.

Exemple:

1. *Un cercetător care a lucrat pentru beneficiar, a demisionat, și ulterior a semnat un nou contract cu beneficiarul pentru a lucra în cadrul proiectului finanțat de UE cu un salariu mai mare. Regulile pentru remunerația suplimentară se vor aplica cu referire la diferența dintre salariul pe care l-a avut înainte de demisie și noul salariu mărit (a se vedea punctul 1.1.4).*

2. *Un cercetător care a lucrat pentru beneficiar, a demisionat, și ulterior a semnat un nou contract cu o terță parte având legătură cu proiectul (sau o terță parte care furnizează contribuție în natură) pentru a lucra în proiectul finanțat de UE cu un salariu mai mare. Regulile pentru remunerația suplimentară se vor aplica cu referire la diferența dintre salariul pe care l-a avut înainte de demisie și noul salariu mărit (a se vedea punctul 1.1.4).*
3. *Angajații unui anumit departament/serviciu al companiei care se ocupă doar de proiecte finanțate de UE sunt plătiți mai bine decât omologii lor din alte departamente care îndeplinesc aceleași sarcini care impun un nivel similar de experiență (adică salariile depind de sursa de finanțare). Regulile privitoare la remunerația suplimentară se aplică cu referire la diferența dintre salariile angajaților care lucrează în departamentul "special" și salariile celor care lucrează în celelalte departamente și care îndeplinesc aceleași sarcini care impun un nivel similar de experiență (a se vedea punctul 1.1.4).*

Cazuri speciale (costuri directe de personal pentru angajați/echivalent):

Teleworking – Costurile cu remunerația angajaților (sau echivalent) care nu-și desfășoară activitatea la sediul beneficiarului pot fi eligibile dacă această practică este folosită în mod obișnuit de beneficiar (adică există reguli clare în acest sens). Reglementările existente trebuie să permită atât identificarea cât și înregistrarea orelor lucrate în cadrul proiectului.

Beneficii în natură – Costurile beneficiilor în natură acordate de beneficiar angajaților săi (*ex. costurile unor mașini ale firmei pe care unii angajați le au în dotare pentru uzul lor*) sau beneficii în natură echivalente financiar (*ex. costurile tichetelor de masă*) pot fi considerate eligibile dacă sunt justificate și sunt înregistrate ca și costuri de personal în conformitate cu politica de remunerare obișnuită a beneficiarului. La fel ca toate costurile, acestea trebuie să îndeplinească condițiile de eligibilitate precizate în Articolul 6.

Costuri cu recrutarea – Costurile cu recrutarea sunt în general neeligibile ca și costuri directe de personal, pentru că beneficiarul trebuie să aibă resursele umane necesare implementării proiectului. Dacă un beneficiar trebuie să angajeze/recruteze personal suplimentar pe durata implementării proiectului, costurile respective vor fi considerate ca făcând parte din costurile normale indirecte ale instituției, care, în programul Orizont 2020 sunt considerate tarif fix și pot merge până la maxim 25 % din costurile directe eligibile.

Remunerația studenților care lucrează la beneficiar pe baza unei burse, sunt interni sau pe baza altor contracte/înțelegeri similare (nu sunt angajați) – Ca și alte costuri de personal, costurile de personal cu studenții (inclusiv doctori/doctoranzi) sunt eligibile dacă îndeplinesc condițiile de eligibilitate precizate în Articolul 6. În acest context, bursele/stipendiile sunt asimilate cu salariile cu condiția ca:

- Această remunerație să respecte legea fiscală națională, alte taxe și asigurări legale
- Repartizarea sarcinilor să respecte legile în vigoare în locația beneficiarului
- Studenții au calificările necesare pentru îndeplinirea sarcinilor care le sunt atribuite în cadrul acțiunii Orizont 2020

Astfel, dacă contractul/înțelegerea cu studentul are ca scop trainingul (adică ajută studentul să capete experiență profesională) costurile nu pot fi decontate în cadrul grantului.

Taxe academice – Dacă un student lucrează pentru o universitate și este scutit de plata taxelor de școlarizare (total sau parțial), aceste taxe (sau parte din ele) sunt eligibile ca și costuri de personal dacă în contractul studentului se precizează că scutirea de taxe corespunde cu remunerația lui pentru activitatea din proiect (și se precizează suma). Totodată, condițiile de eligibilitate din Articolul 6 trebuie să fie și ele respectate (*ex. remunerația întreagă și valoarea taxelor scutite trebuie să fie înregistrate în contabilitatea universității*).

Concediu Parental – Salariile și contribuțiile plătite pe perioada concediului parental (concediu maternal sau paternal) sunt eligibile ca parte din salariul de bază doar dacă:

- Sunt obligatorii conform legii naționale, conform contractului colectiv de muncă (ex. salariu de maternitate) sau contractului de muncă
- Beneficiarul le-a plătit efectiv
- Nu sunt rambursate de către autoritățile naționale (centrale, regionale sau locale) - adică sunt eligibile doar sumele decontate/plătite de beneficiar

ȘI

- Angajatul a lucrat în proiect în anul financiar pentru care s-au calculat costurile de personal.

Costuri legate de oficiali publici/funcționari publici – Pentru instituțiile publice, costurile legate de funcționarii publici plătiți direct din bugetele guvernamentale centrale, regionale sau locale pot fi considerate eligibile, dacă respectă condițiile de eligibilitate precizate în Articolul 6 (corespunzătoare administrațiilor centrale, regionale sau locale care au angajați funcționari publici). În acest caz, funcționarii publici vor fi considerați ca și contribuții în natură (resurse puse la dispoziție) furnizate de o terță parte (guvern) în mod gratuit (a se vedea Articolul 12).

Contracte suplimentare – Contractele suplimentare (indiferent de forma lor, adică un contract adițional la contract principal dintre beneficiar și angajatul său) pentru realizarea unor sarcini în cadrul unor proiecte specifice (*ex. proiecte internaționale*) sunt acceptabile, dacă fac parte din practica obișnuită a beneficiarului și sunt conforme cu legea națională. Cu toate acestea, diferența dintre remunerația plătită prin contractul adițional și pachetul salarial standard (remunerația de bază) corespunzătoare unui contract care nu este legat de un proiect anume este considerată ”remunerație suplimentară”. Prin urmare, ea trebuie să respecte condițiile de eligibilitate a costurilor pentru remunerație suplimentară explicate mai sus și, dacă este eligibilă trebuie să fie în limitele plafonului eligibil.

1.1.4 Costurile trebuie calculate astfel:

Tariful orar înmulțit cu numărul real de **ore lucrate în proiect** plus, pentru entitățile non-profit, **remunerația suplimentară** corespunzătoare personalului nominalizat în proiect în condițiile stipulate mai sus (Punct A.1).

Această metodă de calcul se aplică și pentru persoanele care lucrează exclusiv în proiect.

DOAR **orele lucrate efectiv în proiect** pot fi luate în calcul. Aceste ore trebuie să fie înregistrate fie în pontaje sau, dacă persoana lucrează exclusiv în proiect, printr-o declarație (*a se vedea Articolul 18.1.2*).

Numărul total de ore declarate în granturile EU și Euratom **pentru o persoană pe an** NU poate fi mai mare decât numărul anual de ore productive care a fost folosit la calculul tarifului orar (*a se vedea mai jos*).

Procedură pentru calculul costurilor directe de personal pentru angajați (sau echivalent):

Pasul 1 – Calculul tarifului orar (pe persoană)

Conform Contractului de Grant GA, **tariful orar** – pentru costuri de personal declarate ca și **costuri reale** – trebuie să fie calculat după cum urmează:

costuri anuale de personal reale (excluzând remunerația suplimentară) pentru persoană împărțite la numărul de **ore anuale productive**.

Exemplu (pentru calculul tarifului orar):

Un cercetător nuclear care lucrează pentru un laborator de cercetare public (non-profit) a lucrat 1.600 de ore productive.

Componentele remunerației:

a = salariu anual: 50.000 EUR

b = spor salarial pentru risc de iradiere: 5.000 EUR

c = spor salarial (remunerație suplimentară) pentru poziția de cercetător șef într-un proiect: 2.000 EUR

a și b se utilizează pentru calculul tarifului orar. Calculul trebuie să excludă orice remunerație suplimentară care, dacă este eligibilă, va fi calculată separat.

Tariful orar pentru proiect = (50.000 + 5.000)/1.600 = 34 EUR

Din motive de simplitate și pentru a se evita erorile de calcul, tariful orar trebuie să fie calculat pe **an financiar** (adică perioada de 12 luni acoperită de conturile anuale ale entității) și trebuie să se facă întotdeauna pe baza anilor financiari întregi.

Exemplu: *Atunci când exercițiul financiar se potrivește **anului calendaristic**, adică 1 ianuarie – 31 decembrie, tariful orar pentru orele lucrate în 2014 va fi calculat pe baza costurilor de personal și a orelor productive din perioada ianuarie – decembrie 2014.*

Atunci când, la sfârșitul perioadei de raportare, există luni pentru care exercițiul financiar nu este încă închis (*ex. exercițiul financiar este încă în curs de desfășurare, informațiile necesare pentru anul respectiv nu sunt încă disponibile etc.*), beneficiarul trebuie să utilizeze valorile din ultimul exercițiu financiar închis pentru a declara costurile pentru acele luni (adică să utilizeze tariful orar al ultimului exercițiu financiar închis disponibil, pentru a calcula costurile de personal aferente orelor lucrate pe acele luni).

Exemplu: *Acțiune/proiect cu o perioadă de raportare de 18 luni de la 1.10.2015 la 31.3.2017. anul financiar al beneficiarului se încheie pe 31 Decembrie al fiecărui an.*

Calculul tarifului orar:

- Pentru orele lucrate în proiect în perioada 1.10.2015 – 31.12.2015: trebuie utilizat tariful orar pe 2015, adică, tariful orar este calculat pe baza costurilor anuale de personal și a orelor anuale productive ale anului financiar 2015 care este închis.*
- Pentru orele lucrate în proiect în perioada 1.1.2016 – 31.12.2016: trebuie utilizat tariful orar pe 2016, adică, tariful orar este calculat pe baza costurilor anuale de personal și a orelor anuale productive ale anului financiar 2016 care este închis.*
- Pentru orele lucrate în proiect în perioada 1.1.2017 – 31.3.2017: trebuie utilizat tariful orar pe ultimul an financiar închis, adică cel din 2016. De aceea, beneficiarul nu va mai calcula alt tarif orar pentru perioada 1.1.2017 – 31.3.2017. Astfel, va continua să utilizeze tariful orar calculat pentru 2016 pentru orele lucrate în 2017 până în 31.03.*

Ultimul exercițiu financiar închis disponibil se referă la cel mai recent exercițiu financiar complet pentru care există toate informațiile necesare pentru calcularea tarifelor orare în conformitate cu GA (Contractul de Grant). Prin urmare, nu este necesar să se aștepte până când se auditează conturile anuale.

O dată declarate, cheltuielile de personal NU mai pot fi, în mod normal, ajustate/schimbate datorită unei recalculări a tarifului orar (chiar și în cazul în care o recalculare la sfârșitul perioadei de implementare, după închiderea exercițiului financiar în curs, ar da un alt rezultat). O corecție este posibilă (și trebuie să fie făcută) doar în cazul în care a existat o greșeală în calculul tarifului orar care a fost utilizat la a declara aceste cheltuieli (*ex. informații contabile incorecte*).

Exemplu: Un audit intern făcut de beneficiar la contabilitatea anuală găsește erori în informațiile contabile folosite la calculul tarifelor orare.

An financiar diferit de an fiscal – Dacă anul financiar este diferit de anul fiscal (adică perioada de 12 luni folosită la calculul taxelor pe venit), entitatea poate folosi **anul fiscal** în loc de anul financiar pentru a calcula tariful orar pentru cheltuielile de personal. Metoda trebuie totuși aplicată în mod consecvent și NU poate fi schimbată în cadrul aceluiași grant.

Cheltuielile anuale de personal pot include doar costurile de personal eligibile și trebuie să excludă remunerația eligibilă suplimentară (pentru că aceasta va fi adăugată separat la sfârșitul calculației). Orice parte a remunerației de bază care este plătită odată pe an (ex. prima de vacanță) va fi luată în considerare la calculul tarifului orar corespunzător anului în care a intrat în contabilitate.

Pentru calculul **the orelor anuale productive**, beneficiarul trebuie să folosească una din cele trei variante de mai jos:

- 1.720 ore pentru persoanele care lucrează full time (sau cota parte corespunzătoare pentru persoanele care nu lucrează full time) (**1.720 ore fixe**)
- Numărul total de ore lucrate de persoană în timpul anului pentru beneficiar (**‘ore productive individuale anuale’**)
- Numărul ‘standard de ore anuale’ utilizate de beneficiar în mod obișnuit pentru personalul său în concordanță cu practicile sale contabile uzuale (**‘ore productive standard anuale’**).

In principiu, aceeași variantă trebuie aplicată tuturor celor care lucrează pentru beneficiar în cadrul acțiunilor H2020. Totuși, beneficiarul poate să utilizeze variante diferite pentru diferite tipuri de personal, dacă:

- Aceeași variantă se aplică la cel puțin un grup de persoane care lucrează în condiții similare (ex. aceeași categorie de personal, același tip de contract, etc.) și
- Varianta se aplică în mod consecvent (ex. alegerea variantei nu se schimbă ad-hoc pentru anumiți angajați).

Beneficiarul trebuie să utilizeze aceeași opțiune (e) pentru calculul orelor productive anuale pe parcursul unui exercițiu financiar complet. Beneficiarul poate schimba opțiunea sa numai pentru următorul exercițiu financiar.

În cazul în care persoana în cauză a fost în concediu pentru creșterea copilului în cursul anului, orele productive anuale pot fi reduse cu timpul efectiv petrecut în concediu parental.

Pasul 2 – Înmulțirea tarifului orar cu numărul de ore efectiv lucrate în proiect

Prin înmulțirea tarifului orar cu numărul de ore efectiv lucrate de angajat, beneficiarul determină suma ce poate fi declarată ca și cheltuieli de personal.

Pasul 3 – Pentru entitățile juridice non-profit: se adună remunerația suplimentară (dacă există)

Dacă persoana a primit remunerație suplimentară eligibilă (și dacă beneficiarul este entitate juridică non-profit), poate de asemenea să declare partea de remunerație suplimentară corespunzătoare proiectului conform modalității descrise mai jos.

Dacă valoarea rezultată depășește pragurile de eligibilitate de mai jos, aceasta trebuie plafonată:

Ocupația	Contract	
	Este angajat full time tot anul	NU este angajat full time tot anul
Lucrează exclusiv pentru proiectul EU pe durata întregului an financiar	8.000 EUR	Cotă parte din 8.000 EUR
NU lucrează exclusiv pentru	(8.000/ore productive anual FTE*) x ore lucrate pe proiect în	

proiectul EU pe durata întregului an financiar	decursul anului *FTE: Full-Time-Equivalent (echivalent full time)
---	--

Plafonul de eligibilitate a fost *fixat* la 8.000 EUR per an pentru fiecare angajat full-time-echivalent (FTE), adică 8.000 EUR pentru **un o persoană angajată full-time care lucrează exclusiv pentru proiect pe durata întregului an.**

Acest plafon nu se aplică doar la salariul suplimentar/adițional ci și la taxele suplimentare respectiv contribuțiile aferente suplimentului.

Pentru un **o persoană care nu este angajată full-time pe durata întregului an dar care lucrează exclusiv pentru proiect**, plafonul se reduce corespunzător.

Exemple:

1. Pentru un cercetător angajat part time de beneficiar pentru a lucra 4 zile pe săptămână pe durata întregului an ar corespunde 0,8 FTE → plafonul ar fi fixat la EUR 8.000 x 0.8 = EUR 6.400 pe an.
2. Pentru un cercetător angajat full time de beneficiar pentru a lucra în proiect din Ianuarie până în Martie (adică trei luni) ar corespunde 0,25 FTE (3 din 12 luni) → plafonul ar fi fixat la EUR 8.000 x 0,25 = EUR 2.000.

Dacă cercetătorul a fost angajat part time (ex. 80 %) → plafonul ar fi fixat astfel: 8.000 * 0,25 * 0,80 = EUR 1.600.

Pentru **un angajat care nu lucrează exclusiv în proiect**, plafonul este calculat ca o cotă parte pe baza orelor lucrate în proiect. De aceea, remunerația plătită în plus față de tariful orar standard poate avea o valoare maximă de:

(8.000 EUR : ore productive anuale dintr-un FTE) x ore lucrate de angajat în proiect în decursul anului

Exemplu:

Un angajat a primit 2.000 EUR bonus deoarece a fost manager de proiect într-un proiect finanțat de UE. El a lucrat 1.600 de ore anuale productive din care 800 în proiectul finanțat de UE. Remunerația suplimentară maximă eligibilă pentru proiect (plafon de eligibilitate) este:

$$EUR 8.000 / 1.600 \} * 800 \rightarrow 5 * 800 = EUR 4.000$$

Remunerația suplimentară plătită pentru proiectul cu finanțare europeană este eligibilă pentru că nu depășește plafonul de eligibilitate (2.000 < 4000).

Dacă respectiva persoană ar fi primit o remunerație suplimentară de EUR 7.000 în loc de 2.000, EUR ar fi trebuit respectat plafonul de eligibilitate și pe respectivul proiect s-ar fi putut deconta doar 4.000 EUR (chiar și dacă s-a plătit efectiv 7.000 EUR).

Dacă respectiva persoană ar fi lucrat în proiect doar 200 ore în loc de 800, plafonul de eligibilitate ar fi fost:

$$8.000 / 1.600 \} * 200 \rightarrow 5 * 200 = 1.000 EUR$$

Și în acest caz, plafonul de eligibilitate ar fi fost luat în considerare deoarece suma de 2.000 EUR (remunerație suplimentară plătită) > 1.000 EUR (plafon). În proiect s-ar fi putut deconta doar 1.000 EUR chiar și dacă s-a plătit efectiv 2.000 EUR.

Exemplu de calcul al costurilor directe de personal pentru angajați (sau echivalent):

Un cercetător nuclear care lucrează pentru un laborator de cercetare public (non-profit) are lucrate:

- 1.600 ore productive
- 800 ore declarate în proiect (cu un tarif orar de 40 EUR)
- 400 ore declarate în alt proiect UE

El a primit o remunerație suplimentară de 2.000 EUR deoarece a fost Project manager.

*Calculul costurilor de personal: EUR 40/oră * 800 ore = 32.000*

La care se adaugă remunerația suplimentară: = 2.000

Costurile totale decontate prin proiect pe anul în curs: 32.000 + 2.000 = 34.000 EUR

Condiționalitate: orele reale declarate pentru proiect + orele reale declarate pentru un alt proiect UE ≤ orele totale productive (800 + 400 < 1.600)

Cazuri specifice (costuri de personal directe pentru angajați (sau echivalent)):

Persoane care lucrează exclusiv în proiect – NU se folosește o metodă diferită de calcul pentru personalul care lucrează 100 % în proiect. (cota/procentajul de timp dedicat proiectului NU influențează modul în care se calculează costurile de personal; aceasta este importantă doar pentru tipurile de înregistrări care trebuie să fie păstrate (*a se vedea Articolul 18.1.2*)). De aceea, se aplică metoda de calcul pentru costurile de personal de la Articolul 6.2.A.

Pentru persoanele care semnează ‘declarația privitoare la activitatea exclusivă în proiect’ numărul de ore lucrate în proiect în perioada declarată vor fi cota parte (corespunzătoare perioadei dedicate exclusiv proiectului) din numărul anual de ore productive utilizate la calculul tarifului orar.

Exemplu:

Cercetătorul Y a lucrat exclusiv în proiectul H2020 pe durata perioadei de raportare de la 1.10.2014 la 31.03.2016. Costurile sale de personal anuale reale au fost de 32.000 EUR în 2014 și 34.400 EUR în 2015. Beneficiarul a luat în calcul 1.720 de ore anuale productive.

Costurile de personal care se raportează se vor calcula după cum urmează:

Tariful orar pentru orele lucrate în proiect

2014 → (32.000 / 1.720) x [(1.720 / 12 luni) x 3 (Oct, Nov, Dec)]

18,60 x 430 = 8.000

2015 → (34.400 / 1.720) x 1.720

20 x 1.720 = 34.400

2016 → Anul financiar nu s-a terminat așa că se va utiliza tariful orar pentru 2015

20 x [(1.720 / 12 luni) x 3 (Jan, Feb, Mar)] = 8.600

TOTAL = 51.000

Personalul angajat în timpul anului financiar în curs (la sfârșitul perioadei de raportare) – Deoarece acești angajați nu au lucrat pentru beneficiar pe parcursul anului financiar trecut, tariful orar al acestora nu poate fi calculat decât pe baza costurilor de personal suportate în perioada de raportare.

Exemplu: *Perioada de raportare este 1.10.2014 – 31.03.2016. Beneficiarul angajează o persoană nouă în 1.02.2016 → tariful orar va fi calculat luând în considerare costurile sale de personal pentru lunile februarie și martie 2016.*

Pentru a evita erorile de calcul, este important în mod deosebit să se determine corect cota parte din orele productive anuale (*ex. dacă se folosesc în calcul 1.720 ore, atunci orele productive pentru perioada februarie – martie vor fi 1.720 / 12 * 2 = 287*).

Garanții la sfârșitul contractului – Deoarece garanțiile la sfârșitul contractului se referă la o perioadă mai lungă decât durata unui an financiar, beneficiarul poate cere rambursarea acestora ca și cotă parte a perioadei de raportare în care se termină contractul de muncă al angajatului.

Totuși, rambursarea garanției poate fi acceptată DOAR dacă:

- Corespunde codului muncii național în vigoare
- Sunt înregistrate în contabilitatea beneficiarului și
- Corespunde duratei de implementare a proiectului (chiar dacă plata se va face mai târziu).

Rambursarea garanției se face doar pentru cota parte aferentă perioadei de timp lucrate de persoană în cadrul proiectului (adică cota parte din timpul total pentru care s-a constituit garanția).

Contract tip ”plata cu ora” – Unele tipuri de contracte de muncă nu stabilesc un salariu fix și un anumit număr de activitate, ci doar tariful orar pentru orele lucrate de angajat.

În aceste cazuri, orele productive anuale individuale (adică opțiunea 2) pot fi aplicate doar dacă toate condițiile de mai jos sunt îndeplinite:

- Contractul de muncă specifică clar tariful orar care se va plăti
- Contractul de muncă stabilește că salariul este rezultatul înmulțirii tarifului orar cu numărul de ore lucrate
- Salariul plătit în baza contractului de muncă este identificabil și susținut de documente verificabile (*ex. state de plată și declarații de impunere la fisc*)
- Contractul de muncă este singurul contract între persoana respectivă și entitatea angajatoare (adică nu există un alt contract în paralel).

Dacă aceste condiții sunt îndeplinite, ”orele productive anuale individuale” pot fi calculate după cum urmează:

Salariul total plătit angajatului în anul financiar împărțit la tariful orar stabilit în contractul de muncă.

Costuri de Personal bazate pe practica contabilă uzuală – Pentru costurile de personal declarate pe baza practicilor contabile uzuale ale beneficiarului (adică ”costuri de personal medii”), tariful orar trebuie calculat în concordanță cu practicile contabile uzuale ale beneficiarului prin care își calculează costurile salariale ale personalului său.

Contractul de Grant stabilește următoarele condiții:

- Practicile contabile de calcul a costurilor trebuie aplicate în mod coerent, pe baza unor criterii obiective, indiferent de sursa de finanțare.

Beneficiarul trebuie să aplice în mod constant practicile sale contabile pentru stabilirea costurilor, în baza unor criterii obiective care trebuie să fie verificabile în cazul unui audit indiferent de cine finanțează proiectul.

Aceasta nu înseamnă că practicile sale contabile pentru stabilirea costurilor trebuie să fie aceleași pentru toate tipurile de angajați, departamente sau centre de cost ale beneficiarului. Dacă, de exemplu, practicile contabile ale beneficiarului pentru stabilirea costurilor includ metode de calcul diferite pentru personalul permanent și personalul temporar, acest lucru este acceptabil. Totuși, beneficiarul nu poate utiliza metode diferite pentru acțiuni de cercetare specifice sau proiecte pe baza unor reguli stabilite ad-hoc.

Exemplu (practici contabile uzuale acceptabile pentru calculul costurilor): Costurile de personal individuale (reale) se utilizează pentru cercetători iar pentru personalul tehnic de suport se utilizează costurile medii de personal (costuri unitare calculate corespunzător practicilor contabile uzuale ale beneficiarului).

Exemplu (practici contabile uzuale acceptabile pentru calculul costurilor care nu sunt acceptate): Costurile medii de personal sunt utilizate doar la proiectele cu finanțare externă.

- Tariful orar trebuie calculat utilizând costurile de personal reale înregistrate în contabilitatea beneficiarului, excluzând orice cost neeligibil sau costuri incluse deja în alte categorii bugetare

Toate costurile considerate neeligibile de către Comisia Europeană dar care fac parte din practica contabilă obișnuită a beneficiarului trebuie să fie excluse atunci când se calculează costurile de personal pentru proiect. Dacă este nevoie, metoda de calcul trebuie organizată astfel încât să îndeplinească condițiile de eligibilitate.

Exemplu: Un beneficiar calculează tariful orar conform practicii sale contabile obișnuite și include taxe ce nu fac parte din remunerație. Acestea sunt neeligibile și, de aceea, trebuie să fie eliminate din tariful orar declarat pentru personalul care lucrează în proiect.

Costurile care sunt deja incluse în alte categorii bugetare trebuie scoase (evitarea dublei finanțări).

Exemplu: Există beneficiari care, conform practicii lor contabile, includ costuri indirecte în calculul tarifului orar conform Articolului 6.2. Aceste costuri indirecte trebuie scoase din costurile luate în seamă la calculul tarifului orar pentru acțiunile din cadrul H2020. In acțiunile H2020, costurile indirecte se declară utilizând un tarif fix de 25%, de aceea costurile de personal nu pot conține costuri indirecte.

Valorile estimate nu sunt costuri efectiv suportate și pot fi considerate componente eligibile a tarifului orar doar dacă:

- Sunt relevante, adică legate în mod clar de costurile de personal
- Sunt utilizate într-un mod rezonabil, adică nu joacă un rol major în calculul tarifului orar
- Corespund unor informații obiective și verificabile, adică baza lor de calcul este definită clar și beneficiarul poate demonstra cum au fost calculate

Exemplu: Calculul tarifului mediu pe 2014 utilizând datele din statul de plată pe 2013 care sunt majorate cu CPI (consumer price index – indicele prețurilor de consum) în baza căruia sunt indexate salariile.

- Tariful orar să fie calculat pe baza uneia din cele trei variante/opțiuni din Modelul de Contract de Grant (MGA) pentru numărul anual de ore productive (ex. opțiunea 3 ”numărul standard anual de ore productive”).

Beneficiarii pot solicita **aprobarea** metodologiei utilizate de ei, prin transmiterea (la următoarea adresă: EC-H2020-UNIT-COST-METHODOLOGY-CERTIFICATION@ec.europa.eu) unui certificat de audit a practicii lor contabile uzuale de calcul a costurilor (a se vedea Articolul 18.1.2(b) și Anexa 6). Costurile declarate conform unei metodologii aprobate nu vor mai fi contestate ulterior (cu excepția cazului beneficiarilor care ascund informații în scopul obținerii aprobării).

1.2 Costuri directe de personal: Costurile pentru persoane fizice care lucrează în baza unui contract direct

1.2.1 Ce includ? Această categorie de buget **acoperă** în mod obișnuit costurile consultanților interni și persoane similare, care au lucrat în proiect (adică persoanele fizice care desfășoară activități independente – nu companii – care au lucrat part-time sau full-time pentru proiect în temeiul unui contract care nu este reglementat de codul muncii pentru angajați).

Ce nu includ? Persoane furnizate de către o agenție de muncă temporară sau, mai general, de către orice altă entitate contra unui onorariu (pentru că, în acest caz, nu există nici un contract între persoana respectivă și beneficiarul, contractul nu este cu beneficiarul ci cu entitatea care a angajat persoana).

Aceste costuri pot fi eligibile în cadrul următoarelor categorii:

- ”Achiziție de servicii” (a se vedea Articolul 10) dacă activitatea prestată nu face parte din activitățile proiectului enunțate în Anexa 1, sau
- ”Costuri de subcontractare” (a se vedea Articolul 13) dacă activitatea prestată face parte din activitățile proiectului enunțate în Anexa 1.

În ambele cazuri, beneficiarul trebuie să respecte condițiile de ”cea mai bună valoare pentru bani” și să nu existe nici un conflict de interese în momentul încheierii contractului (inclusiv celelalte condiții de eligibilitate).

1.2.2 Costurile pentru persoane fizice care lucrează în baza unui contract direct pot fi declarate/decontate ca și costuri reale respectiv, în baza costurilor unitare corespunzătoare practicilor contabile uzuale pentru calculul costurilor (adică ”costuri de personal medii”; *a se vedea Articolul 5.2(a)*).

1.2.3 Costurile trebuie să respecte următoarele **condiții de eligibilitate**:

- **Condițiile generale** (adică suportate/utilizate pe perioada implementării proiectului, necesare, legate de proiect, etc.; *a se vedea Articolul 6.1(a) și (b)*)
- Este necesară existența unui **contract direct** între persoana fizică (individual) și beneficiar

Contractul nu poate fi cu o terță persoană juridică (*ex. o agenție de muncă temporară*).

- Persoana trebuie să lucreze după **instrucțiunile beneficiarului** și, dacă nu există o înțelegere cu beneficiarul privind activitatea la distanță (teleworking agreement), la **sediul beneficiarului**

Beneficiarul trebuie să fie cel care decide, proiectează și supraveghează activitatea. Consultantul trebuie să raporteze către beneficiar.

- **Rezultatul** activității trebuie să **aparțină beneficiarului**.

Activitatea desfășurată, inclusiv orice patente sau copyright-uri care rezultă, trebuie să aparțină beneficiarului.

- **Să nu fie diferențe semnificative** față de costurile cu personalul care face activități similare în baza unui contract de muncă cu beneficiarul.

Remunerația trebuie să fie bazată pe orele lucrate, mai degrabă decât pe furnizarea rezultatelor/produselor specifice. Acest lucru implică faptul că beneficiarul trebuie să țină o evidență a orelor lucrate pentru proiect (*ex. pontaje etc.*; *a se vedea Articolul 18.1.2*).

1.2.4 Costurile persoanelor fizice care lucrează în cadrul unui contract direct cu beneficiarul trebuie să **fie calculate** în conformitate cu aceeași **formulă** ca cea explicată la punctul 1.1.4 (adică tarif orar înmulțit cu numărul de ore efectiv lucrate pe acțiune).

Cu toate acestea, **tariful orar** este diferit (deoarece nu se bazează pe costurile anuale de personal așa cum sunt înregistrate pe statul de plată).

Pentru tariful pe oră, beneficiarii trebuie să utilizeze una dintre următoarele opțiuni:

- în cazul în care contractul prevede un tarif orar: trebuie folosit acest tarif orar
- în cazul în care contractul prevede o sumă fixă pentru serviciile persoanei fizice și numărul de ore lucrate: această sumă globală trebuie să fie împărțită la numărul de ore lucrate pentru beneficiar în cadrul acestui contract.

În cazul în care contractul stabilește numai o sumă globală și nu specifică timpul care urmează să fie lucrat, costurile NU pot fi declarate ca fiind costuri de personal, dar pot fi eligibile ca achiziționare a unui serviciu (*a se vedea Articolul 10*), sau un subcontract (*a se vedea Articolul 13*).

1.3 Costuri directe de personal: Costuri pentru persoane detașate de o terță parte contra cost

1.3.1 Ce includ? Această categorie bugetară **acoperă** costurile persoanelor care au lucrat în proiect și care au fost detașate de către o terță parte ca și ”contribuție în natură *contra cost*” (*a se vedea Articolul 11*).

Pentru informații privitoare la contribuții în natură *gratuite* furnizate de terțe părți, *a se vedea Articolele 6.4 și 12*.

1.3.2 Costurile pentru persoane detașate de o terță parte pot fi **declarate doar ca și** costuri reale.

1.3.3 Costurile trebuie să satisfacă următoarele **condiții de eligibilitate**:

- **Condițiile generale** (adică suportate/utilizate pe perioada implementării proiectului, necesare, legate de proiect, etc.; *a se vedea Articolul 6.1(a) și (b)*)
- Persoana trebuie să fie **detașată**

”Detașat” înseamnă un transfer temporar de personal de la o terță parte la beneficiar. Persoana detașată este în continuare angajată și plătită de terță parte, dar lucrează pentru beneficiar, fiind la dispoziția acestuia.

***Exemplu:** Un cercetător care lucrează într-un centru de cercetare public este detașat la o universitate care este beneficiara unui grant H2020.*

Best practice: Detașările trebuie formalizate printr-un contract de detașare. Contractul de detașare trebuie să detalieze condițiile detașării (*sarcini, plăți (sau gratuit) de la o entitate la alta, durata detașării, locația etc.*).

O detașare necesită în mod normal ca persoana detașată să lucreze la sediul beneficiarului, cu toate că, în anumite cazuri se poate conveni altfel în acordul de detașare.

- Beneficiarul trebuie să **ramburseze costurile** către a terță parte (*adică, nu gratuit*)
- Să îndeplinească **condițiile suplimentare de eligibilitate a costurilor** prevăzute la articolul 11.1.

1.3.4 Nu există nici o **metodă specifică de calcul al costurilor**; costurile trebuie să corespundă prețului plătit de beneficiar – până la costurile suportate efectiv de către terț (*a se vedea Articolul 11.1*).

Pentru calcularea limitei superioare (adică costurile reale ale terței părți), se aplică aceleași reguli de calcul în conformitate cu punctul 1.1.4.

Aceste reguli se implică, printre altele, că beneficiarul trebuie să țină o evidență corectă a timpului lucrat de persoana detașată în proiect.

1.4 Costurile directe de personal: Costurile beneficiarilor care sunt IMM-uri și a căror proprietari nu primesc un salariu – Costurile beneficiarilor care sunt persoane fizice și care nu primesc un salariu

1.4.1 Ce includ? Aceste categorii de buget **acoperă** costurile proprietarilor de IMM-uri și beneficiari care sunt persoane fizice care nu primesc un salariu și care au lucrat în proiect. Aceasta include proprietarii de IMM-uri, care sunt remunerați/recompensați pentru munca lor în cadrul IMM-urilor prin orice alte mijloace decât un salariu (*ex. dividende, contracte de prestări servicii între societate și proprietar, etc.*).

Ce nu includ? Proprietarii de IMM-uri care primesc un salariu (înregistrat ca atare în contabilitatea IMM-ului) nu pot declara costurile de personal în cadrul acestei categorii de buget, cu excepția cazului în care pot demonstra că salariul corespunde exclusiv managementului IMM-ului (și, prin urmare, nu este legat de proiect). (În acest caz, nu poate fi decontat salariul pentru managementul IMM-ului.)

În cazul în care modalitatea de remunerare a proprietarului IMM-ului se modifică pe parcursul implementării proiectului, beneficiarul trebuie să solicite un adițional (*a se vedea Articolul 55*), pentru a putea schimba tipul de costuri utilizat (*ex., de la unitatea de cost la costurile reale*).

***Exemplu:** În 2014 a fost semnat un Contract de Grant cu un IMM al cărui proprietar nu primește un salariu. Costurile de personal ale acțiunii sunt calculate pe baza costului unitar prevăzut în Anexa 2.*

În 2016, IMM-ul începe să plătească proprietarului un salariu pentru munca lui. Din acel moment, pentru a deconta orice costuri pe proiectul H2020 este necesară o modificare a Contractului de Grant (printr-un adițional) pentru a elimina costul unitar și pentru a permite proprietarului IMM-ului să

deconteze costurile de personal în funcție de salariul lui. IMM-ul nu mai poate utiliza costuri unitare pentru a deconta costurile proprietarului său.

1.4.2 Aceste costuri trebuie **decontate** pe baza costului unitar (tarif orar) stabilit prin Decizia Comisiei C(2013) 819720 și precizate în Anexa 2 și 2a din Acordul de Grant (GA) – Contractul de Finanțare.

Costul unitar exact nu este prestabilit prin Decizia Comisiei; ”valoarea per unitate” (tariful orar) trebuie calculat pentru fiecare persoană individual – înainte de semnarea Contractului de Finanțare – în baza următoarei formule:

Valoarea per unitate = (4.650 EUR/143 ore) înmulțit cu (coeficientul de corecție specific fiecărei țări din care provine beneficiarul).

Coeficientul de corecție specific unei țări este cel stabilit în Programul Principal de Lucru (*Main Work Programme – MSCA 21*) valabil la data lansării apelului.

Exemplu: Pentru un patron de IMM German care nu este salarizat, tariful orar se calculează astfel:
 $4.650 \text{ EUR} / 143 * 98,8\% = 32,13 \text{ EUR} / \text{oră}$

În practică, decontarea costurilor pentru proprietarii IMM-urilor și a beneficiarilor care sunt persoane fizice este simplă și aproape complet automatizată: Beneficiarii trebuie să indice numai numărul de ore lucrate în proiect și costurile sunt calculate automat de sistemul IT.

1.4.3 Costurile trebuie să satisfacă următoarele **condiții de eligibilitate**:

- **Condițiile generale** (adică suportate/utilizate pe perioada implementării proiectului, necesare, legate de proiect, etc.; *a se vedea Articolul 6.1 (b)*)
- Să fie declarate pentru un proprietar de IMM/beneficiar persoană fizică, ce lucrează în proiect dar nu este salarizat

Proprietarul poate fi recompensat prin dividende, contracte de service între companie și proprietar etc. Comisia/Agenția poate verifica dacă beneficiarul îndeplinește condițiile pentru utilizarea acestui tip de cost unitar.

1.4.4 Costurile sunt calculate (automat de sistemul IT) după cum urmează:

Valoarea pe unitate (tarif orar; *a se vedea Anexa 2a GA*) x numărul de ore real lucrate în proiect.

Numărul total de ore declarate în proiectele/granturile EU și Euratom **pentru un proprietar de IMM pe durata unui an** (adică an financiar) NU pot fi mai mari decât numărul standard de ore anual productive utilizate pentru calculul tarifului orar (adică 1.720 ore).

1.5 Costurile directe de personal: Costuri de personal pentru furnizarea accesului trans-național sau virtual la infrastructura de cercetare

1.5.1 Ce includ? Această categorie de buget **acoperă** costurile de personal pentru accesul la activitățile de infrastructură, adică:

- Costuri pentru angajați (sau echivalent)
- Remunerația de bază și
- Pentru entități juridice non-profit: remunerație suplimentară
- Costuri pentru persoane fizice care lucrează pe bază de contract direct și
- Costuri de personal detașat de o terță parte contra cost.

1.5.2 Costurile de personal pentru furnizarea accesului trans-național sau virtual la structura de cercetare pot fi **decontate ca și** costuri reale pe baza costurilor unitare conform practicilor contabile uzuale (adică ”costuri medii de personal”) (*a se vedea Articolul 5.2(a)*).

1.5.3 Costurile trebuie să satisfacă următoarele **condiții de eligibilitate**:

- **Condițiile generale** (adică suportate/utilizate pe perioada implementării proiectului, necesare, legate de proiect, etc.; *a se vedea Articolul 6.1(a) și (b)*)
- Condițiile specifice pentru costuri pentru angajați (sau echivalent), costuri pentru persoane fizice care lucrează în baza unui contract direct sau costuri pentru personal detașat de o terță parte contra cost
- Să fie utilizate pentru furnizarea de **acces trans-național** sau **virtual** la infrastructura de cercetare
- Să îndeplinească **condițiile de eligibilitate pentru costurile adiționale** așa cum este prevăzut în Articolele 16.1 sau 16.2.

1.5.4 Aceleași reguli pentru **calculația costurilor** se aplică la punctele 1.1.4, 1.2.4 și 1.3.4.