



МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА  
ПОЛИТИКА  
ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА  
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“ 2014-2020



УТВЪРДИЛ,

ЗОРНИЦА РУСИНОВА  
ЗАМЕСТИНИК-МИНИСТЪР  
РЪКОВОДИТЕЛ НА УПРАВЛЯВАЩИЯ  
ОРГАН НА ОП РЧР 2014-2020

МЕТОДОЛОГИЯ ЗА РЕГЛАМЕНТИРАНЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯТА  
ПО ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ 2014-2020

**I. Цел на документа**

Настоящата методология регламентира изискванията за допустимост по отношение определянето, изплащането и верифицирането на средствата за възнаграждения на лицата, наети за изпълнение и управление на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020. Документът има за цел и:

- Конкретизиране и детайлизиране на разпоредбите на Постановление № 189 от 28 юли 2016 г. за определяне на национални правила за допустимост на разходите по програмите, съфинансирани от Европейските структурни и инвестиционни фондове, за програмен период 2014 - 2020 г.;
- Установяване на допустими за финансиране по ОП РЧР 2014-2020 размери на възнагражденията на лицата, наети по програмата, чрез ясни насоки и изисквания за тяхното определяне, изплащане и верифициране;
- Постигане на увереност от страна на Управляващия орган, Сертифициращия орган, националните и европейските контролни и одитиращи органи за спазване на принципа на доброто финансово управление на средствата за възнаграждения, изплащани в рамките на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020.

**II. Регламентиране, планиране и отчитане на възнагражденията на лицата, наети във връзка с изпълнението и управлението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014 – 2020.**

При спазване на разпоредбите на националното законодателство, за целите на ОП РЧР 2014 – 2020, наемането на лица за изпълнение и управление на проекти се осъществява в съответствие с действащото законодателство, планира в бюджета на проектите и отчита в хода на изпълнението им, както следва:

**1. Трудов договор:** Предмет на трудовото правоотношение е предоставянето на работна сила. Договорът се сключва в **писмена форма**, в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда. Работното място, начина на изпълнение и работното време се определят от работодателя.

При разработването на бюджета на проекта, следва да се вземе предвид, че размерът на възнаграждението по трудов договор се планира, изхождайки от съответната **часова ставка**<sup>1</sup> за съответното лице или брой лица.

<sup>1</sup> Определянето на размера на часовата ставка за възнаграждения на служителите, наети по трудово правоотношение е описано в т. III, IV и V от настоящия документ. Спазването на разпоредбите на настоящата Методология подлежи на верификация от страна на УО.

**Заповед**, издадена от ръководителя на съответната администрация или оторизирани от него лица. Прилага се в случаите, когато функциите по изпълнението на проекта се осъществяват от лица, наети по служебно правоотношение, както и случаите на чл.107а, ал. 9 от Кодекса на труда (в случай, че това е предвидено във вътрешни правила/документи на бенефициента/партньора или друг нормативен акт).

При разработването на бюджета на проекта, следва да се вземе предвид, че размерът на възнаграждението се планира, изхождайки от съответната **часова ставка**<sup>2</sup> за съответния служител или брой служители. Възнаграждението се отчита на месечна база или съгласно регламентираната отчетност в съответната заповед, чрез представянето на следните документи:

- ✓ издаден акт за назначаване на държавния служител по реда на Закона за държавния служител и/или заповед за възлагане на задължения по изпълнението на съответния проект, регламентираща конкретните ангажменти, отчетността на извършената работа, възнаграждението или механизмът за определянето му за съответния служител/служители;

- ✓ трудов договор, в случаите на чл.107а, ал. 9, и/или заповед за възлагане на задължения по изпълнението на съответния проект (в случай, че това е предвидено във вътрешни правила/документи на бенефициента/партньора или друг нормативен акт), регламентираща конкретните ангажменти, отчетността на извършената работа, възнаграждението или механизмът за определянето му за съответния служител/служители;

- ✓ длъжностна характеристика<sup>3</sup>, придружаваща заповедите, издадени на основание Закона за държавния служител, както и трудовите договори, в случаите на чл.107а, ал.9(в случай, че това е предвидено във вътрешни правила/документи на бенефициента/партньора или друг нормативен акт);

- ✓ подробен отчетен доклад от служителя за извършената работа, приет от съответния ръководител/отговорен служител /Приложение №1/, в случаите, в които същия изпълнява и други функции, освен възложените по проекта<sup>4</sup>;

- ✓ други документи в зависимост от спецификата на съответния акт.

В допълнение към гореизброените документи, при предявяването за верифициране на разходите за възнаграждения от страна на УО, бенефициентът следва да представи и: извлечение от ведомости за изплатени суми с подпис на лицето при плащане в брой или приложени банкови извлечения за индивидуални плащания при превод по банкова сметка /в случаите на масови плащания, банковите извлечения следва да бъдат придружени с подробен списък/; банкови извлечения за внесени данъци /за бюджетните организации-справки за поетите осиг. вноски/; разходни касови ордери и др.

**2. „Граждански“ договор:** споразумение между възложител и изпълнител, според което възложителят възлага на изпълнителя извършването на дадена задача, поръчка или услуга. Може да бъде няколко вида: договор за изработка/услуга (най-често срещаният случай) или договор за поръчка по ЗЗД, а търговците по смисъла на ТЗ могат да сключват договори за управление, контрол, представителство и др. предвидени в закона случаи. Обикновено се сключва за еднократно изпълнение. При този вид договор се дължи определен резултат. Изборът на изпълнителите (вкл. членовете на екипите) става по реда на ЗОП, съответно ЗУСЕСИФ и ПМС 160/2016 г.

<sup>2</sup> Определянето на размера на часовата ставка за възнаграждения на служителите, наети по служебно правоотношение е описано в т. III, IV и V от настоящия документ. Спазването на разпоредбите на настоящата Методология подлежи на верификация от страна на УО.

<sup>3</sup> В случай, че ангажиментите на съответния служител по проекта не са конкретизирани с отделна заповед, е необходимо те да фигурират и в длъжностната му характеристика или да са ясно свързани с изброените в нея функции и задължения.

<sup>4</sup> В случай, че от издадената заповед по реда на Закона за държавния служител и чл.107а, ал.9, длъжностна характеристика на съответния служител е видно, че същия изпълнява функции **ЕДИНСТВЕНО** по проекта, представянето на подробен отчетен доклад от служителя за извършената работа, приет от работодателя /Приложение №1/ не е необходимо. В вида на доказателствените документи в тези случаи е указан в Ръководството по съответната процедура.

**Необходимо е възложителите да имат предвид разпоредбата на чл. 1, ал. 2 от КТ, като в случаите, когато на практика се предоставя работна сила, а не резултат, задължително се сключват не граждански, а трудови договори.**

При разработването на бюджета на проекта, следва да се вземе предвид, че размерът на възнаграждението се планира, изхождайки от съответната **часова ставка**<sup>5</sup>, предвидена в настоящата методология за съответния изпълнител или брой изпълнители.

**ВАЖНО:** Съгласно разпоредбите на чл.10, ал. 2, т.3 от ПМС 189 от 28 юли 2016 г., НЕ Е ДОПУСТИМО сключването на „граждански“ договори със служители на организацията – бенефициент/партньор по проекта.

**III. Механизъм за определяне на допустим размер на почасовото възнаграждение на лицата, наети във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014 - 2020 (извън служителите, попадащи в обхвата на чл.11от Постановление № 189 от 28 юли 2016 г.);**

**Допустимият размер на почасовото възнаграждение на лицата, наети във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020 (извън служителите, попадащи в обхвата на чл. 11от Постановление № 189 от 28 юли 2016 г.) е регламентиран в Условието за кандидатстване и/или в отделен акт.**

В случаите, в които в гореизброените документи липсва подобна регламентация, допустимият размер на почасовото възнаграждение на лицата, наети във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020 може да бъде определен по един от следните начини:

**1. Определяне на допустимия размер на почасовото възнаграждение на служителите, наети по трудово правоотношение, във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020.**

Определянето на допустимия размер на почасовото възнаграждение на служителите, наети по трудово правоотношение, във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020 се изчислява, като годишните брутни разходи по основното трудово възнаграждение за съответната позиция в счетоводните отчети на бенефициента за последната година се разделят на брой работни часове за съответната година.

Пример: За 2014 г. от 365 календарни дни, след като се приспадат 114 почивни дни и дни на официални празници, се получават 251 работни дни. Разделени на 12 месеца - за тази година средномесечният брой на работните дни е 21.

Основното месечно трудово възнаграждение за съответната позиция е в размер на 550,00 лв. Брутни годишни разходи: 550,00 лв. x 12 месеца – 6 600,00 лв. Брой работни часове за година (при 8 часова заетост): 251 работни дни x 8 ч. – 2008 ч.

Следователно средният размер на почасовото заплащане по трудово правоотношение на служителите, наети във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР, ще бъде съответно по **3,29 лв. на час (6 600 лв. / 2008 ч.).**

Този метод за изчисление може да бъде приложен само в случай, че бенефициентът наема по проекта служител на трудово правоотношение на позиция идентична с такава, за която е налице информация в счетоводните му отчети за последната година.

<sup>5</sup> Определянето на размера на часовата ставка за възнаграждения на физическите лица, наети по договор за изработка (услуга), договор за поръчка и др. от Закона за задълженията и договорите и ТЗ е описано в т. III, IV и V от настоящия документ. Спазването на разпоредбите на настоящата Методология подлежи на верификация от страна на УО.

В случай, че за изпълнението на проекта бенефициентът наема служител на трудово правоотношение на позиция, за която не е налице информация в счетоводните му отчети за последната година, допустимият размер на почасовото му възнаграждение може да бъде определен по следния начин:

### 1.1. Определяне на средния размер на почасовото възнаграждение:

Средният размер на месечната брутна работна заплата по трудово правоотношение на служителите, наети във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020, се планира на база последните актуални публикувани данни на Националния статистически институт за средната работна заплата за страната.

Актуална информация за средната работна заплата <sup>6</sup> за страната може да бъде намерена на интернет адреса на Националния статистически институт: <http://www.nsi.bg/>, в статистика „Пазар на труда”/, „Краткосрочна статистика”/, „Средна работна заплата”/ „Национално ниво”

Средна месечна заплата на наетите лица по трудово и служебно правоотношение през 2014 година<sup>6</sup>

Общо	Месеци (лв/мес)					
	I	II	III	IV	V	VI
<b>Икономически дейности</b>						
Общо	754	789	813	854	816	802
Селско, ловно и рибно стопанство	628	634	694	680	651	674
Добивна промишленост	1 289	1 130	1 528	1 263	1 192	1 459
Производство и разпространение на електричество и топлинна енергия и на газообразна горива	659	671	735	707	702	701
Доставяне на водоснабдяването, услуги, управление на отпадъци и възстановяване	1 504	1 573	1 522	1 671	1 588	1 520
Строителство	722	744	798	744	740	727
Търговия, ремонт на автомобили и мотоциклети	627	632	671	699	671	661
Транспорт, опазване и съобщение	722	709	729	745	740	739
Мителство и ресторантьорство	784	775	770	799	810	795
Създаване и разпространение на информация и творчество	580	588	561	575	573	553
Производство на енергия	1 745	1 716	1 622	1 780	1 743	1 779
Финансови и застрахователни дейности	1 441	1 429	1 484	1 588	1 604	1 532
Операции с недвижими имоти	730	725	770	729	739	725
Професионални дейности и научни изследвания	1 104	1 131	1 158	1 132	1 118	1 104
Административни и спонсорни дейности	545	538	576	577	570	556
Друго управление	1 087	876	692	1 124	908	895
Образование	751	747	759	789	852	778
Здравеопазване и социална работа	618	621	654	667	655	640
Културисти и развлечения	691	646	701	675	654	624

Определянето на часовия размер на brutната работна заплата се извършва по следния ред:

- от календарните за съответната година дни се приспадат почивните дни и дните на официални празници, които не съвпадат със събота и неделя
- за определяне на средномесечния брой на работните дни, получените работни дни се разделят на 12 месеца
- за определяне на размера на дневното възнаграждение, средната заплата в съответната Икономическа дейност, съгласно данните, публикувани в статистика „Пазар на труда”/, „Краткосрочна статистика”/, „Средна работна заплата”/ „Национално ниво” на

<sup>6</sup> Съгласно основните дефиниции „Тримесечното наблюдение на наетите лица, отработеното време, средствата за работна заплата и други разходи за труд” на Националния статистически институт - Брутната заплата е възнаграждението, което лицето получава за положения от него труд преди приспадането на задължителните и доброволните вноски за социално и здравно осигуряване и данъчните начисления за сметка на наетото лице. Брутната работна заплата на наетите лица включва начислените средства за: основна заплата за отработено време или извършена работа; възнаграждение за основен и допълнителен платен годишен отпуск и други видове платени отпуски съгласно КТ и ЗДС (обучение и приеман изпит в учебно заведение, отпуск за изпълнение на граждански и обществени задължения, отпуск на синдикални дейци, служебни и творчески отпуски, платен отпуск за две и повече живи деца); възнаграждение за извънреден труд; допълнителни трудови възнаграждения за продължителна работа, нощен труд, работа при вредни или други специфични условия на труд, работа в празнични и почивни дни, за по-висока лична квалификация и др. съгласно КТ или договорени чрез колективен трудов договор; допълнително материално стимулиране под формата на месечни и тримесечни премии; годишни премии, 13-та и 14-та заплата.

интернет адреса на Националния статистически институт: <http://www.nsi.bg/>, се разделя на получения средномесечен брой на работните дни за годината

- за определяне на размера на почасовото възнаграждение, полученото дневно възнаграждение се разделя на установената нормална продължителност на дневното работно време от 8 часа.

**Пример: Определяне на часовия размер на brutната работна заплата по трудово правоотношение в Икономическа дейност „Държавно управление“:**

За 2014 г. от 365 календарни дни, след като се приспадат 114 почивни дни и дни на официални празници, които не съвпадат със събота и неделя, се получават 251 работни дни. Разделени на 12 месеца - за тази година средномесечният брой на работните дни е 21.

За месец юни 2014 г. средната работна заплата в Икономическа дейност „Държавно управление“, съгласно данните, публикувани в статистика „Пазар на труда“/„Краткосрочна статистика“/„Средна работна заплата“/ „Национално ниво“ на интернет адреса на Националния статистически институт: <http://www.nsi.bg/> е **895 лв.**

Следователно средният размер на почасовото заплащане по трудово правоотношение на служителите, наети във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР, попадащи в обхвата на Икономическа дейност „Държавно управление“, ще бъде съответно по **42,62 лв. за ден и 5,33 лв. на час.**

## **1.2. Определяне на максималния размер на почасовото възнаграждение:**

При определянето на индивидуалния размер на почасовото възнаграждение на служителите, наети по трудово правоотношение във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР, в случаите, в които е използван похватът, базиран на данните от НСИ, следва да се спазва средният размер на почасовото заплащане, изчислен съгласно механизма съответно по т.ІІІ, 1.1.

Определянето на индивидуален размер на почасовото възнаграждение, който е по-висок от средния размер на почасовото възнаграждение, изчислен съгласно механизма по т.ІІІ, 1.1., е допустимо, ако само служителят отговаря на следните кумулативни изисквания:

- размерът на почасовото заплащане, изчислен съгласно механизма по т.ІІІ, 1.1. умножен по коефициент 1,5. **Прилагането на посочения коефициент е допустимо само в извънредни случаи, в които същият е изрично обоснован поради изразена необичайност на предлагания труд или специфично изискване за висока квалификация.**

- размерът на почасовото заплащане, който е по-висок от средния, е определен на база притежаваното образование и придобитата специалност или професия на съответния служител, удостоверени с диплома, издадена от съответното учебно заведение<sup>7</sup> и подкрепени с доказателства за релевантен опит в съответната област.

**2. Определяне на допустимия размер на почасовото възнаграждение на физическите лица, наети по договор за изработка (услуга), договор за поръчка и др. договори, сключени по смисъла на ЗЗД или ТЗ, във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020.**

Допустимият размер на почасовото възнаграждение на физическите лица, наети по договор за изработка (услуга), договор за поръчка и др., във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020, в случаите, в които не е изрично регламентирано друго в отделен акт или в Условиата за кандидатстване, се планира на база

<sup>7</sup> Следва да се има предвид, че конкретните изисквания за образование, специалност, правоспособност, трудов стаж и други се определят от работодателя с длъжностните характеристики в случаите на трудово и служебно правоотношение, освен ако за това няма задължителни разпоредби, определени с нормативен акт.

предварително изготвени и предоставени от УО пазарни проучвания за размерите на почасовото заплащане в сферите на съответните услуги.

В случаите в които по съответната схема УО не е предоставил пазарни проучвания, то допустимият размер на почасовото възнаграждение на физическите лица, наети по договор за изработка (услуга), договор за поръчка и др. следва да се изчисли съгласно механизма по т. 1.1. и 1.2 към датата на възникване на правоотношението.

Разходите за възнаграждения на лица, наети по договор за изработка (услуга), договор за поръчка и др. договори, сключени по смисъла на ЗЗД или ТЗ във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020, са допустими единствено в случаите, в които лицата са външни за бенефициента/партньора и са избрани в съответствие с националното законодателство<sup>8</sup>.

**3. В случаите на т.1 и на т.2 е възможно определяне на по-висок индивидуален размер на почасовото заплащане от гореизброените само в случаите на мотивирана необходимост от висококвалифицирани експерти за сходни дейности, придружена с доказателства за притежавани: образование, специалност, правоспособност, трудов стаж и други (по-високия индивидуален размер, следва да бъде доказан с трудов договор, договор за услуга или еквивалентен документ).**

**IV. Механизъм за определяне на допустим размер на почасовото възнаграждение на лицата, наети във връзка с управлението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020 (извън служителите, попадащи в обхвата чл. 11от Постановление № 189 от 28 юли 2016 г.);**

Определянето на индивидуалния размер на почасовото възнаграждение на служителите, наети по трудово правоотношение и на физическите лица, с които са сключени „граждански“ договори, във връзка с управлението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020, се извършва на база почасови размери не по-високи от размера на почасовото им заплащане, определен с акта на назначаването им или с основния им трудов договор или съгласно Приложение № 2 от настоящия документ.

**V. Механизъм за определяне на допустим размер при определяне на почасовото възнаграждение на служителите и лицата, наети във връзка с изпълнението и управлението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020, попадащи в обхвата на чл. 11, във връзка с чл. 10, от Постановление № 189 от 28 юли 2016 г.**

Размерът на часовата ставка на възнаграждение на служителите за изпълнението на дейности по управление и изпълнение на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020 не може да превишава размера на възнаграждение на часова база, което лицето получава за изпълнение на дейности по основното си служебно или трудово правоотношение.

**1. Механизъм за определяне на допустим размер при определяне на почасовото възнаграждение на служителите, попадащи в обхвата на чл.11 във връзка с чл.10, ал.2, т.1 от ПМС № 189 от 28 юли 2016 г.:**

- Възнаграждението по основното служебно или трудово правоотношение на служителя се разделя на средномесечния брой работни часове за съответната година;
- Получената часова ставка се умножава по броя отработени часове по проекта.

<sup>8</sup> Чл. 10, ал.1 (т.2 и т.3) и ал.2 (т.3) от ПМС 189/28.07.2016г.

### **Пример:**

Служител на община е назначен в Екипа за управление на проект като счетоводител. За месец юни 2016 г. служителят е работил например общо 40 часа по конкретен проект в работно време.

Служителят е необходимо да попълни месечен отчет, в който да отчете отработеното време (40 часа), и опише в конкретика извършената през месеца работа /Приложение №1/. Тъй като счетоводителят е вътрешен служител на общината, в края на месец юли на него му е изплатена редовната основна заплата за съответния месец, в която се включват и тези изработени 40 часа.

При подаване на искане за плащане бенефициентът прилага месечния отчет /Приложение №1/ и включва за възстановяване само разходите на изработените 40 часа от служителя. След последваща верификация от УО на бенефициента ще бъде възстановена сумата за действително отработеното и отчетеното време по проекта за всеки месец, в конкретния случай сумата за 40 отработени часа по проекта.

### **2. Механизъм за определяне на допустим размер при определяне на почасовото възнаграждение на служителите, попадащи в обхвата на чл. 11 във връзка с чл.10, ал.2, т.2 от ПМС № 189 от 28 юли 2016 г.:**

- Възнаграждението по основното служебно или трудово правоотношение на служителя се разделя на средномесечния брой работни часове за съответната година по служебното/трудовете му правоотношение;

Получената часова ставка се умножава по броя на отработените часове по проекта. Изплащаното месечно възнаграждение на съответния служител във връзка с изпълнението и управлението на проекти, финансирани по ОП РЧР 2014-2020 по реда на чл. 11 във връзка с чл.10, ал.2, т. 2 от ПМС № 189 от 28 юли 2016 г. следва да бъде за дейности извън установените им по основното им служебното/трудовете правоотношение задължения и работно време.

Служителите по чл. 11 във връзка с чл.10, ал. 2, т. 2 от ПМС 189 от 28 юли 2016 г., които изпълняват дейности по изпълнение и управление на проекти, финансирани по ОП РЧР 2014-2020 (извън установените им задължения и работно време по служебно или по трудово правоотношение), следва да ползват отпуск по основното си правоотношение в случаите в които изпълняваните дейности не позволяват съвместяване в рамките на максималната продължителност на работния ден.

### **3. Механизъм за определяне на допустим размер при определяне на почасовото възнаграждение на лицата, попадащи в обхвата на чл. 10, ал. 2, т. 3 от ПМС № 189 от 28 юли 2016 г.:**

3.1. Допустимият размер на почасовото възнаграждение на физическите лица, наети по договор за изработка (услуга), договор за поръчка и др., във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020, в случаите, в които не е изрично регламентирано друго в отделен акт или в Условията за кандидатстване, се планира на база предварително изготвени и предоставени от УО пазарни проучвания за размерите на почасовото заплащане в сферите на съответните услуги.

3.2. Допустимият размер на почасовото възнаграждение на физическите лица, наети по договор за изработка (услуга), договор за поръчка и др., във връзка с управлението на проектите, финансирани по ОП РЧР се планират на база почасовите ставки, заложиени в Приложение № 2 от настоящата Методология.

3.3. Разходите за възнаграждения на лица, наети по договор за изработка (услуга), договор за поръчка и др. договори, сключени по смисъла на ЗЗД или ТЗ във връзка с изпълнението на проектите, финансирани по ОП РЧР 2014-2020, са допустими единствено в случаите, в които лицата са външни за бенефициента/партньора и са избрани в съответствие с националното законодателство.

**ВАЖНО: Спазването на разпоредбите на т. II, III, IV и V от настоящата Методология подлежи на проверка и верификация от страна на УО.**

#### **VI. Верифициране на разходите за възнаграждения по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020**

Във връзка с постигането на икономичност, ефективност и ефикасност при разходването на средствата по ОП РЧР 2014-2020, както при оценката на проектното предложение, така и при верифицирането на разходите за възнаграждения за извършената работа по изпълняваните по програмата проекти, УО на ОП РЧР ще съблюдава стриктното спазване на следните условия:

1. Размерите на възнагражденията да бъдат базирани на часови ставки, изчислени по механизма по т. III, IV и V от настоящия документ и разпоредбите на Постановление № 189 от 28 юли 2016 г. за служителите попадащи в неговия обхват;

2. Разходите за възнаграждения да бъдат начислени и изплатени срещу документи, удостоверяващи извършената работа по проекта, както и да бъдат пропорционални на изработеното по проекта време.

Разходите за възнаграждения по проектите няма да бъдат верифицирани от УО, ако не са подкрепени със съответните разходооправдателни документи и подробни отчети за извършената работа по проекта.

Настоящата методология не се прилага за възнагражденията на служителите от УО, чиито условия за допустимост и отчетност са регламентирани в чл. 9 от Постановление № 189 от 28 юли 2016 г.

Допълнителни указания, относно начина на отчитане, са разписани в Ръководството на бенефициента по съответната процедура.



## Приложение №2

**Максимални размери на почасовото заплащане на възнагражденията с включени осигуровки за сметка на лицето на служителите, наети във връзка с управлението на проектите, финансирани по ОП РЧР**  
(извън служителите по чл. 11 във връзка с чл. 10 от Постановление № 189/28.07.2016 г.)

<b>Позиция в екипа за управлението на проекта</b>	<b>Максимално възнаграждение на час</b>
<i>Ръководител</i>	<b>10 лв. на час</b>
<i>Координатор/ Счетоводител/ Други позиции</i>	<b>8 лв. на час</b>