**Здравейте г-н Ничев,**
Във връзка с предстоящата среща с УО на 19.02.2020 год. в Медицински университет – Плевен и по повод разговорите, които проведохме с Вас на 30.01.2020, в София, относно някои актуални въпроси по управлението на проекта, искам да изкажете Вашето мнение по следните няколко въпроса:

1. Изготвихме форма на трудов договор по проекта (втори трудов договор), като отчетохме последните изменения в Ръководството и поставихме няколко допълнителни текста – такива, каквито допълнително предвиждат измененията. Моля Ви, погледнете договора, който Ви изпращаме (той е за конкретен изследовател R2) и направете необходимите коментари и си изкажете мнението за него. Ние от екипа за управление на проекта считаме, че той отговаря на всички изисквания и би могъл да бъде утвърден от УО. Приложено, изпращам Ви договора в приложен тук файл.

2. При изготвянето на договорите и в длъжностните характеристики се изисква като реквизит информация свързана с посочване на код по Единния класификатор на длъжностите (ЕКПД). Въпросът ми е възможно ли е този код да бъде един и същ по проекта и по основния трудов договор – например Лекар специалист по основен трудов договор и Лекар специалист по втори трудов договор 2ТД (проекта), както и обратното – да бъде на някаква друга длъжност по ОТД и лекар специалист (или друго) по 2ТД (проекта).
Мисля, че при назначаване по проекта е водещо и би следвало там да бъде код по ЕКПД, който съответства  на длъжността, на която се назначава в проекта съответният експерт от научния екип. Въпреки това бих искал и Вашето мнение?

3. Възможно ли е един изследовател от научния екип да бъде назначен на две различни длъжности в проекта, за които има необходимия опит и квалификация. Естествено в този случай ще бъдат спазени нормативните изисквания за ангажираност в часове – така, както е записано в проекта, както и наличните опит и квалификация. Лично аз считам, че би могло, като в този случай , според мен, би следвало да се изготвят два отделни трудови договора и две длъжностни характеристики, със съответния брой часове, така както изисква съответната длъжност в проекта. Моля Вашето мнение по този въпрос, който стои като казус при нас?

4. При назначаване на експерти в проекта срещаме и несъответствия при някои длъжности в проекта. Например в проекта от ИСУН, версия 3.8, секция Екип за длъжността Научен екип Р1 е изписана длъжност Лаборант R1, със съответните изисквания за опит и квалификация. За същата длъжност от ИСУН в секция 13, Прикачени документи, Проектна обосновка, във файла Annex\_I\_Proektna obosnovka-BG05M2OP001-1.002.pdf – Табл. 6.9.4 е изписано за Работен пакет 1 (Персонализирана медицина), в позиция 12 Лаборант с категория Технически сътрудник. За Технически сътрудник е разчетена и длъжността Лаборант в прикачения в същата секция Финансова обосновка файл Financial justification (Budget) MEDICINE BG FINAL.xlsx.
Лично аз считам, че водещо трябва да бъде това, което е във финансовата обосновка, но искам Вашето мнение по този въпрос?

5. Към момента в МУ-Плевен извършваме назначенията по проекта като сключваме втори трудов договор с експертите за работа по проекта. Има длъжности, за които трудно можем да намерим експерти (особено тези, които са били предмет на предварителна оценка), тъй като с тях не можем да сключим втори трудов договор, поради липсата на свободно работно време за основен и допълнителен трудов договор. За да се излезе от тази ситуация би могло да се направи възлагане на работа по проекта в основното трудово правоотношение, съответно с допълнение към длъжностната характеристика или пък отделна за дейностите по проекта.
Молбата ми е да ни изпратите някаква примерна структура на такъв трудов договор, в който са възложени задължения по основния ТД с допълнени към него задължения по проекта, както и длъжностна характеристика – една с интегрирани задължения по двете длъжности или две отделни длъжностни характеристики.

6. В екипа на проекта назначаваме лица, които са били предмет на предварителна оценка в проектното предложение и за тях има приложено CV, в което са посочени, както опит и квалификация, така и други данни.
Освен това, ние назначаваме и лица, които не са били предмет на предварителна оценка в проектната обосновка и за тях няма приложено CV, както и посочени там опит и квалификация. Въпросът към Вас е за тези, които не са били предмет на предварителна оценка, трябва ли да се изисква CV с посочени в него опит и квалификация и ако отговорът е да, то кой ще бъде компетентен и ще прецени правилно дали действително има необходимото наличие на опит и квалификация за съответната длъжност в проекта, в която ще бъде назначаван експертът.

Приложение – проект на трудов договор от научния екип

Предварително Ви благодаря за отговора, който ще получим!

**С поздрави, Експерт управление на проекти, доц. Георги Цанев**

**Здравейте доц. Цанев,**
Благодаря за писмото. Моето мнение по поставените въпроси е следното:

1. Мисля, че приложеният договор е много добре изработен и отговаря на нашите изисквания.

2. ЕКПД трябва да съответства на длъжността, на която съответния експерт се назначава в проекта. За нас би било добре, ако ЕКПД по основен трудов договор се различава от ЕКПД по втори трудов договор. Нали втори трудов договор се сключва за длъжност и функции, различни от тези по основния трудов договор. (поне така се предполага).
Но съм сигурен, че, ако ЕКПД е еднакъв и в двата договора - няма да правим проблем за това.

3. Да, възможно е един изследовател от научния екип да бъде назначен на две различни длъжности в проекта, за които има необходимия опит и квалификация. Но не е необходимо да се изготвят два отделни трудови договора и две отделни длъжностни характеристики. Дори е препоръчително двете различни длъжности и всички съответстващи им реквизити да се опишат и включват в един отделен (втори) трудов договор и една обща длъжностна характеристика за двете позиции.

4. И за мен водещо това, което е какво е разписано в финансовата обосновка. Но за по-голяма сигурност и увереност се допитайте до колегите на срещата в сряда - 19 февруари.

5. Почти съм сигурен, че не би могло да се направи възлагане на работа по проекта в основното трудово правоотношение, съответно с допълнение към длъжностната характеристика или пък отделна за дейностите по проекта. Подобно ограничение е заложено още в Насоките за кандидатстване по операцията (доколкото си спомням). Поставете въпроса на срещата в сряда.

6. За лицата, които не са били обект на предварителна оценка в проектната обосновка и за тях нямате приложено CV, най-добре е да осигурите обективен, прозрачен и конкурентен принцип за техния подбор. Т.е. трябва да обясните защо за конкретната позиция в проекта сте назначили лицето Х, а не някое друго. Необходимо е да докажете някакъв вид проведена вътрешна конкурсна процедура - например, чрез обява и заложени критерии за съответната позиция, събиране на заявки/молби, приложени CV, мотивационни обосновки от потенциалните кандидати, покани, и т.н. Членове (3- ма души- ръководител проект, координатор и още някой от екипа) от екипа за управление и изпълнение на проекта може да проведат подобен подбор за такива лица.

Това е моето мнение по поставените въпроси. Но понякога и ние, експертите в УО, имаме различни гледни точки. Така че Ви препоръчвам горещо на срещата в сряда с колегите отново да поставите тези въпроси и да придобиете окончателно представа за по-нататъшни действия.

**Сърдечни поздрави,

Димитър Ничев**