



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция „Програма за образование“

**ИНФОРМАЦИЯ,
НЕОБХОДИМА ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕТО НА ДОГОВОРИ
ПО НПВУ, СЪГЛАСНО СЪГЛАСНОСТНАТА
БЪЛГАРИЯ“, КОМПОНЕНТ 1 „ОБРАЗОВАНИЕ И УМЕНИЯ“ И КОМПОНЕНТ
2 „НАУЧНИ ИЗСЛЕДВАНИЯ И ИНОВАЦИИ“, ВЪВ ВРЪЗКА С ДЕЙНОСТИТЕ
ПО УПРАВЛЕНИЕ НА ИНВЕСТИЦИИТЕ**

Във връзка с получени множество запитвания относно начина на възлагане на отговорностите по изпълнение и управление на сключените договори за изпълнение на инвестициите, след проведени консултации с Дирекция „Национален фонд“, определена за Координиращо звено на национално равнище за изпълнението и контрола на ПВУ в Министерството на финансите, представяме на Вашето внимание информация относно допустимостта на разходите за управление на инвестициите по НПВУ:

1. По отношение на служители от щатната численост на общинската администрация:

Въпрос: „1. Допустимо ли е служител на трудово/служебно правоотношение с КП, да участва в екип за управление на проекта като изпълнява задълженията си в рамките на длъжностната си характеристика и работния си ден, с допълнително споразумение, сключено на основание чл. 119 от КТ (заповед от органа по назначаване) и със срок на действие периода на изпълнение на инвестицията, в което да бъде уговорено разширяване на ангажиментите по длъжностна характеристика и допълнително възнаграждение над основното, финансирано от бюджета на проекта? Такива са служителите в звената за управление на европейски проекти, финансовите и технически отдели в общините.“

Отговор: Във връзка с горното следва да имате предвид, че съгласно член 5, точка 1 от Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета от 12.02.2021 г. за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост (Регламента) се определя, че подкрепата от Механизма не замества периодични национални бюджетни разходи и

спазва принципа на допълняемост на финансирането от Европейския съюз. Това се отнася и за административните разходи, като разходи за персонал или разходи за текуща издръжка. В допълнително дадените разяснения от ЕК и в надлежно обосновани случаи извън горната хипотеза, когато е необходимо да се наеме допълнителен персонал, последният може да му бъдат възложени ангажименти по изпълнение в рамките на срока на инвестицията, в случаите когато разходите за персонал са включени в бюджета на инвестицията, съответно са допустими за срока на изпълнение. ЕК еднозначно посочва, че в останалите случаи на постоянно заети в администрацията лица, които са включени в екипите, разходите за възнаграждения не следва да бъдат включвани в бюджета на инвестицията или да бъдат изплащани по линия на нейния бюджет, тъй като разходите за издръжка на постоянния персонал и възнагражденията му са текущи административни разходи.

В този смисъл е разпоредбата от националното законодателство, съгласно чл.12 от ПМС№ 157/2022 г. за определяне на органите и структурите, отговорни за изпълнението на Плана за възстановяване и устойчивост на Република България, и на техните основни функции. Разпоредбата гласи, че осигуряването на дейностите по управление и изпълнение на оперативните споразумения по чл. 4а, ал. 1 в Плана ръководителите на ведомствата и организациите по чл. 3, ал. 1, т. 3 и ал. 2, чл. 8, ал. 2 и чл. 13, ал. 1, които са администрации на изпълнителната власт и администрации на органите по чл. 340 от Закона за съдебната власт, могат да наемат лица на срочни трудови договори извън утвърдената численост на персонала, ако възнагражденията им са допустими за финансиране изцяло по Механизма за възстановяване и устойчивост. Договорите се сключват за срока на съответната дейност по инвестицията.

Регламент (ЕС) 2021/241 за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост има антикризисен ефект и предоставяната подкрепа има конкретно целево финансиране за възстановяване от пандемията, която имаше тежки икономически и социални последици. В тази връзка, предвиденият в него механизъм за управление на помощта е различен от системата за управление на фондовете и програмите при споделено управление, в сравнение с органите и правилата, предвидени на национално равнище чрез Закона за управление на средствата от европейските фондове при споделено управление (Загл. Изм. - ДВ, Бр. 51 от 2022 г., в сила от 01.07.2022 г.). Така например, съгласно Регламента бенефициент/получател на финансиране/средства по него е съответната държава, а не конкретните администрации или крайни получатели. Аргумент за това е подписването на конкретно финансово споразумение, за

изпълнението на което е отговорна самата държава. В този смисъл бенефициент на средствата от ЕС по МВУ е Република България в качеството ѝ на държава член на ЕС. Механизмът за възстановяване и устойчивост е резултатно ориентиран инструмент. Плащанията от страна на ЕК към България не са свързани с направените разходи, а с отчитането на етапи и цели от одобрените планове за възстановяване и устойчивост. В допълнение, за разлика от фондовете при споделено управление, Механизмът се изпълнява пряко от Комисията, а съгласно чл. 62 и следващи от Финансовия регламент за различните методи на изпълнение на бюджета на ЕС се предвиждат различни правила и организация.

Разпоредбите на Закона за държавния служител (чл. 21, ал. 4 от ЗДСл), Кодекса на труда (чл. 107а, ал.9, т.2 от КТ) и Наредбата за заплатите на служителите в държавната администрация (чл.25, ал.7) са свързани със случаите, реда и условията за изплащане на допълнителни възнаграждения и за постигнати резултати, а условията за допустимост на финансирането на разходите за тези възнаграждения по линия на фондовете и програмите при споделено управление се уреждат в съответните законови и подзаконови нормативни актове, относими за програмите при споделено управление.

От друга страна, средствата, които постъпват по линия на Механизма за възстановяване и устойчивост и които се получават от държавата в качеството ѝ на единствен бенефициент, са извън обхвата на ЗУСЕФСУ и подзаконовите актове по приложението му. Те са част от финансов механизъм за управление при условията на чл. 62 и следващи от Финансовия Регламент пряко от Комисията.

Хипотезите на допълнителни възнаграждения по проекти и програми, финансирани от други международни финансови институции и донори, по които съответната администрация е бенефициент или изпълнител съгласно ЗДСл и КТ, в конкретния случай са неприложими, тъй като се отнасят за финансиране различно от предоставяното от ЕК.

В тази връзка указанията и разясненията, дадени от ЕК по отношение на изпълнение на Механизма, който пряко се управлява от ЕК, включително по отношение на разходите за управление на екипи, са пределно ясни. Тези разходи са допустими само в случаите, когато са част от инвестицията и наемането на персонал за изпълнението е условие, без което самата инвестиция не би могла да се реализира, тоест изпълнението на дейностите по нея изисква определен по количество и по качество екип от експерти. Това произтича от разбирането, че средствата по Механизма са резултатно ориентирани, за постигане на конкретни резултати, а не отчитане на текущи разходи за заплати, и

ефектът на разходваните средства трябва да бъде относим към пълното постигане на съответните етапи и цели от инвестицията.

В тази връзка основните и допълнителните възнаграждения на служителите, включително разходите за допълнителни възнаграждения за постигнати резултати са част от бюджетните разходи на съответните администрации във връзка с управлението на човешкия ресурс и като част от всички разходи за издръжка са част от текущите разходи на администрациите и организациите.

2. По отношение на служители от щатната численост на висшето училище:

Въпрос: „2. Допустимо ли е служител на трудово/служебно правоотношение с Краен получател, да сключи допълнителен договор/да се издаде заповед от органа по назначаване за заемане на длъжност в екипа за управление на проекта, извън рамките на установеното работно време, и да получава възнаграждение от бюджета на проекта?“

Отговор: Съгласно чл. 110 и чл.111 от КТ са предвидени основания и условия за изпълнение на допълнителен труд при същия или друг работодател, а съгласно чл.13, ал. 1 от НСОПЗ се предвиждат основания да се определят допълнителни трудови възнаграждения за постигнати резултати или за други случаи.

В тази връзка предвидените основания и условия за допълнителни възнаграждения е опция в нормативната уредба. Същевременно изпълнението на допълнителен труд от служители на същия работодател извън установеното им работно време по трудово или служебно правоотношение беше нееднократно посочвано като една от често допусканите грешка и недобри практики от различни одитни и контролни органи в рамките на регулярните и инцидентни проверки по отношение на допустимостта на разходите за екипи в рамките на управлението на проекти по фондовете и програмите при споделено управление.

Най-често възлагането на допълнителен труд е съпътствано с множество установявани несъответствия с действащото законодателство. Одитните и контролните органи констатираха припокриване на еднотипни или идентични функции между основното и допълнително правоотношение, което ще бъде в нарушение на чл.110 от КТ (извършване на работа, която не трябва да е в кръга на трудови задължения по основното правоотношение). В допълнение поради недостатъчна обосновааност на допълнително възлаганите функции, съответно следващи от това недопустимост на извършваните разходи за допълнителни възнаграждения, неспазване на правилата за междудневна и междуседмична почивка съгласно изискванията на трудовото законодателство и др.

Съгласно чл. 12 от ПМС №157/2022 г. възнагражденията ще бъдат допустими за финансиране изцяло по Механизма спрямо лица, които са наети на срочни трудови договори извън утвърдената численост на персонала, при наличието на съответните основания и срокове съгласно нормативния акт. В този смисъл разпоредбата ясно определя условията, при които разходите за възнаграждения ще бъдат допустими за финансиране по линия на Механизма.

3. По отношение на служители от институциите в системата на предучилищното и училищното образование:

Въпрос: „3. Допустимо ли е директор на институция в системата на предучилищното и училищното образование, който е ръководител на крайния получател да бъде назначен като ръководител на проект, за което да получава възнаграждение от бюджета на проекта?“

Следва да не се допуска смесване на административно-контролни длъжности с ръководни длъжности и функции в екипите на управление и изпълнение на инвестициите, с оглед избягване на конфликт на интереси – едно и също лице да бъде контролиращ и контролирано лице.