

**МИНИСТЕРСТВО НА РЕГИОНАЛНОТО РАЗВИТИЕ И
БЛАГОУСТРОЙСТВОТО**

Дирекция „Управление на териториалното сътрудничество“

**Ред и начин на възлагане на задължения на членовете на екипите на българските
бенефициери при изпълнение на проекти, финансирани по Програми ИНТЕРРЕГ
ИПП**

Настоящите насоки се отнасят за проекти, по които се отчитат разходи за възнаграждения за персонал, назначен по трудово или служебно правоотношение, на база действително направени разходи (on a real costs basis). Текстът не е изчерпателен и реферира към приложимите регламенти, закони, наредби, правила и ръководства на съответните програми и може да се промени в съответствие с направените промени на програмните документи и националните нормативни документи.

При изпълнение на проектите бенефициерите следва да извършат преценка за начина на възлагане на задължения на членовете на екипа по съответния проект, като се съобразят с програмните документи, разработени по съответната програма, разпоредбите на действащото европейско и българско законодателство, включително в областта на възлагането на обществени поръчки.

Съгласно чл. 65, т. 1 от Регламент (ЕС) № 1303/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 17.12.2013 г. за определяне на общоприложими разпоредби за Европейския фонд за регионално развитие, Европейския социален фонд, Кохезионния фонд, Европейския земеделски фонд за развитие на селските райони и Европейския фонд за морско дело и рибарство и за определяне на общи разпоредби за Европейския фонд за регионално развитие, Европейския социален фонд, Кохезионния фонд и Европейския фонд за морско дело и рибарство, и за отмяна на Регламент № (ЕО) № 1083/2006 на Съвета (Регламент (ЕС) № 1303/2013), допустимостта на разходите се определя въз основа на националните правила, освен в случаите, в които са определени специални правила във или въз основа на настоящия регламент, или в правилата за отделните фондове.

Специални разпоредби за допустимостта на разходите по програмите за сътрудничество, включително по отношение на категория „Разходи за персонал“, са установени в чл. 3 от Делегиран регламент (ЕС) № 481/2014 на Комисията от 4 март 2014 година за допълнение на Регламент (ЕС) № 1299/2013 на Европейския парламент

и на Съвета по отношение на специалните разпоредби за допустимостта на разходите по програмите за сътрудничество.

Ред и начин на възлагане на задължения на персонала на проект:

Съгласно чл. 3 от Делегиран регламент (ЕС) № 481/2014 на Комисията от 4 март 2014 година за допълнение на Регламент (ЕС) № 1299/2013 на Европейския парламент и на Съвета по отношение на специалните разпоредби за допустимостта на разходите по програмите за сътрудничество, приложим за настоящия програмен период (2014-2020), възможните начини на възлагане на работа са следните:

1. Лице, наето в организацията партньор, работещо на пълно работно време по проекта;
2. Лице, наето в организацията партньор, работещо на непълно работно време с постоянен процент работни часове на месец;
3. Лице, наето в организацията партньор, работещо на непълно работно време с променлив брой работни часове на месец;
 - а) Изчислението се основава на договорените часове, определени в акта за наемане на работа;
 - б) Изчислението се основава на разделяне на последните документирани brutни разходи за труд за година, разделени на 1 720 часа.
4. Лице, работещо почасово в организацията партньор.

Гореописаните начини могат да се приложат едновременно в една и съща организация - бенефициер, ако лицата, назначени с различен акт за наемане на работа и степен на ангажираност, работят по един проект.

Възлагането на задължения на персонала на проекта с акт за наемане на работа, както и определянето на условията, размера и реда за получаване на възнаграждения се осъществява при спазване правилата за допустимост на разходите на съответната програма и разпоредбите на националното законодателство - Кодекса на труда (КТ) и Закона за държавния служител.

1. Съгласно разпоредбите на Кодекса на труда:

Възлагане на задължения за работа по проект става посредством основен трудов договор, втори трудов договор или допълнително споразумение към основен трудов договор, сключен между съответния експерт и организацията-бенефициер, като при всички случаи се издава заповед за определяне на членовете на екипа на проекта.

В случаите, когато експертът ще работи по проекта на пълно работно време (8-часов работен ден) или непълно работното време, което е част от пълното работното време на служителя, за възлагане на задълженията по проекта се сключва основен трудов договор. При пълна 8-часова заетост по проекта, в трудовия договор на съответния експерт се посочва длъжността, която ще изпълнява по проекта и срока на договора. Изготвя се длъжностна характеристика.

За лица, които ще изпълняват задължения в рамките на основния си трудов договор в самата организация и в длъжностните им характеристики е предвидено те да работят по проекти, ръководителят на организацията издава заповед за включване на лицата в екипа на проекта. В заповедта се посочват: проектът, функциите, които ще изпълняват съответните експерти, срокове за изпълнение, часовата заетост, както и избрания начин за назначаване и отчитане. В този случай изменение на длъжностната характеристика не се налага. Когато за целите на проекта ще бъде използвано част от пълното работното време на служителя, работата се отчита посредством отчет за отработено време, в който се отбелязват изработените часове по проекта.

В случаите когато експертът няма възможност да осъществява дейностите по проекта в рамките на основния си трудов договор (8 часа пълна заетост) или организацията не е предвидила пълна заетост на експерта, е възможно възлагане на задълженията по проекта с договор за допълнителен труд (втори трудов договор). Налице са следните две възможни хипотези:

- когато лицето се намира в трудови правоотношения със самата организация, която е бенефициер по проекта се сключва договор по чл. 110 от КТ за извършване на работа, която не е в кръга на неговите трудови задължения, извън установеното за него работно време;

- когато лицето се намира в трудови правоотношения с друга организация се сключва договор по чл. 111 от КТ за извършване на работа извън установеното за него работно време по основното трудово правоотношение (външно съвместителство)

Възлагане на дейност по проект може да се извърши и чрез допълнително споразумение към основен трудов договор, който експертите са сключили с организацията. Съгласно чл. 119 от КТ трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време. С допълнителното споразумение може да се изменят длъжността, срокът на договора, размерът на месечното трудово възнаграждение, които са в съответствие с изпълнявания проект. Изменението може да доведе до необходимост от изменение на длъжностната характеристика.

2. Съгласно разпоредбите на Закона за държавния служител:

Към настоящия момент, възлагане на допълнителни задължения на държавните служители, със заповед за работа извън основното работно време (8 часа на ден) не е приложимо за Програми ИНТЕРРЕГ ИПШ, тъй като те не попадат в обхвата на Постановление № 189 на Министерския съвет 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.

Допустими за отчитане са разходи за възнаграждения за пълно работно време по проекта (8 часа на ден) или непълно работното време (част от пълното работното време на служителя).

Когато в длъжностната характеристика на служителите по служебно правоотношение е вменено задължение за работа по проекти, не е необходимо да се правят изменения в длъжностната характеристика. В този случай се издава заповед, в която се посочва проекта, функциите, които ще изпълняват съответните експерти, срокове за изпълнение, часовата заетост, както и избрания начин за отчитане и изчисление на възнагражденията.

Когато в длъжностната характеристика на служителите по служебно правоотношение не е включено задължение за работа по проекти, е необходимо да се добави такова задължение.

3. Изключения.

Постановление № 189 на Министерския съвет 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. е неприложимо за Програми ИНТЕРРЕГ ИПП тъй като е прието на основание чл. 59, ал. 1 от ЗУСЕСИФ, който закон е неприложим по програмите за териториално сътрудничество с изключение на § 5 от допълнителните му разпоредби.

Предвид на горепосоченото, към настоящия момент разпоредбите на чл. 107а, ал. 9, т. 1; ал. 14, т. 6 и ал. 17 от КТ и разпоредбите на чл. 21, ал. 4 и чл. 67, ал. 7, т. 6 и ал. 11 от Закона за държавния служител, относно допълнителни условия за работещите по трудово и служебно правоотношение в държавната администрация, не се прилагат за български бенефициери по Програми ИНТЕРРЕГ ИПП.

4. Платен годишен отпуск и възнагражденията за временна нетрудоспособност.

- Разходът на работодателя за обезщетение за временна нетрудоспособност ще се счита за допустим, когато работник/служител назначен на трудово/служебно правоотношение отчита цялото работно време по правоотношението единствено и само за работа по проекта (100% пълно работно време);

- Пълният размер на възнаграждението за платен годишен отпуск е допустим, когато продължителността на трудовото/служебното правоотношение за работа по проекта (100% пълно работно време) е в рамките на продължителността на проекта. Това се отнася и за договорите по чл. 110 КТ и чл. 111 КТ, сключени за целите на проекта, тъй като по всеки от тях възникват самостоятелни права.

- Когато работникът/служителят отчита част от работното си време по проекта с фиксиран процент работни часове на месец, разходите за платен годишен отпуск и обезщетение за временна нетрудоспособност се отчитат пропорционално на отработеното време по проекта.

- Когато работникът/служителят отчита непълно работно време с променлив брой работни часове за месец (Timesheets), разходите за платен годишен отпуск и обезщетение за временна нетрудоспособност са недопустими за отчитане по Програмата.

5. Договор по Закона за задълженията и договорите (граждански договор).

Със служители на организацията, назначени по служебно или трудово правоотношение, може да бъде сключен договор по Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) – само за дейности, предвидени в бюджета на бюджетна линия 4 „Външна експертиза и услуги“, като се спазват законодателството в областта на обществените поръчки и правилата на програмата. Възложените дейности по договора по ЗЗД не трябва да се припокриват с тези по основното правоотношение на служителя. Експерт, който е ангажиран да извършва дейности, свързани с управлението на проект като член на екипа по проекта, не може да бъде нает като външен експерт.

6. Разлика между трудов договор по Кодекса на труда и договор за изработка (услуга) по Закона за задълженията и договорите.

Предмет на трудовия договор, регламентиран в КТ, е самият жив труд на работника или служителя. По силата на трудовия договор едно физическо лице предоставя работната си сила за изпълнение на даден вид работа. Наричаният в практиката „граждански договор“ за полагане на труд по правна същност е облигационният договор за изработка по чл. 258-269 от Закон за задълженията и договорите.

Предмет на гражданския договор е постигане на конкретен резултат, който, макар и свързан с полагане на труд, предполага пълна самостоятелност до получаване на крайния продукт, предмет на облигационен договор. Основната разлика между трудовия договор и договора за услуга се състои в елементите работно време, работно място и задължение за спазване на определена трудова дисциплина, както и в йерархичната зависимост на работника при трудов договор, докато при договора за услуга изпълнителят е независим от насрещната страна при осъществяването на уговорения резултат, т.е. възложителят може да не одобри и да не приеме този резултат, но не може да наложи дисциплинарно наказание на изпълнителя, затова че

последният се е отклонил от уговореното, нито пък е властен да упражнява над него някакъв йерархичен контрол.

Разликата между трудов и граждански договор е анализирана в Тълкувателно решение № 86 от 27.02.1986 г. на ОСГК на Върховния съд. Разграничението е в зависимост от предмета на сключения договор. Ако между гражданскоправните субекти се уговори престирание на определен трудов резултат (овеществен труд), сключеният договор не е трудов, а граждански, чиято правна регламентация е в ЗЗД.

Когато предметът на сключения договор е престирание на работна сила (жив труд) и работникът или служителят е длъжен да спазва установена от работодателя трудова дисциплина, работно време, работно място, налице са най-съществените белези, които характеризират трудовия договор, който се сключва при условията и по реда на КТ.

Различни са и вътрешните отношения между страните по двата договора. При договора за изработка изпълнителят е самостоятелен и независим от този, който му поръчва работата и изисква от него доставянето на резултата от нея. Той не се интересува от организацията на труда, нито я създава. Изпълнителят сам организира трудовата си дейност и постига дължимия резултат.

При трудовия договор работникът или служителят е подчинен на и зависим от работодателя. Той работи под негов контрол, указания, нареждания и при ред, създаден от работодателя, които е длъжен да спазва.

Следователно гражданският договор не може да бъде „приравнен“ на трудов и лицата, работещи по граждански договор, не могат да участват в определянето на средносписъчната численост на персонала (щатното разписание, щатната таблица) в организацията.