гр. София 1756, ул.Лъчезар Станчев 5, Sopharma Business Towers, сграда Б, ет. 12, ЕИК: 175804945
Тел.: 02 810 00 71; Email: **info@bakep.org**
http://www.bakep.org

Българска асоциация на консултантите по европейски програми /БАКЕП/

Изх.№ 45-БП-ОПРЧР/01.09.2023 г.

ОТНОСНО: ОБЩЕСТВЕНО ОБСЪЖДАНЕ НА ПРОЦЕДУРА ЧРЕЗ ПОДБОР НА ПРОЕКТНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ С ЕДИН КРАЕН СРОК ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ BG05SFPR002-1.004 „АДАПТИРАНА РАБОТНА СРЕДА“

УВАЖАЕМИ Г-Н ГЛАВЕН ДИРЕКТОР,

Във връзка с публикувани за обществено обсъждане пакет Насоки и документи за кандидатстване по процедура чрез подбор на проектни предложения с един краен срок за кандидатстване BG05SFPR002-1.004 „АДАПТИРАНА РАБОТНА СРЕДА“ представяме предложенията на БАКЕП по така публикуваната документация:

I. ОТНОСНО УСЛОВИЯ ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ:

1. Раздел 11. Допустими кандидати, точка 11.1. Общи изисквания за допустимост на кандидата

1.1 Промяна на Методика за оценка на финансовия капацитет на кандидатите по програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027

Допустими кандидати са както организации с финансова история, така и новосъздадени в годината на кандидатстване дружества. Единственият критерии за допустимост, отразяващ стабилността на кандидата е финансовият капацитет, който се изчислява на база Методика за оценка на финансовия капацитет на кандидатите по програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027. Финансовият капацитет включва коефициента на финансова независимост, който отразява размера на собствения капитал като отношение към общата сума на активите и коефициента на рентабилност, който измерва ефективността, с която организациите използват своите активи.

При оценката на финансовия капацитет на кандидати, регистрирани преди 31.12.2022 г. ще бъдат използвани данните от Счетоводния баланс на организациите за 2022г., които са налични в НСИ, докато при новосъздадена през текущата година организация, проверката за финансов капацитет се извършва въз основа на данни от Счетоводния баланс на организацията за текущата година, за периода от регистрацията на организацията, до последния ден на месеца, предхождащ месеца, в който е обявена настоящата процедура. Това условие ще се окаже дискриминационно, за кандидати, регистрирани през месец декември, 2022 г., спрямо кандидати регистрирани например през месец юни, 2023 г. В конкретния пример дружество опериращо вече 9 месеца, е необходимо да докаже финансова стабилност, постигната в рамките на 1 месец от създаването си, докато дружество, което е работило само 4 месеца, разполага с по-продължителен период за доказване на финансова стабилност и възможност чрез различни операции (например издаване на няколко фактури) да адаптира данните в Междинния си баланс към методиката.

В допълнение критерият за финансов капацитет е не само несправедлив, но по никакъв начин не гарантира финансовата стабилност, като за онагледяване представяме следния пример:

Дружество с 250 заети лица през последните години прави огромни инвестиции за разширяване на производствения капацитет. То разполага с 41 000 000 лв. собствен капитал и 179 000 000 лв. активи. Поради размера на инвестициите е генерирало счетоводна загуба в размер на 4 000 000 лева за 2022 г. Въпреки добрата рентабилност на EBITDA на дружеството, то се явява нестабилно финансово, съгласно предложената от УО Методика. От друга страна дружество, регистрирано през 2023 г. с двама заети и символичен капитал от 1000 лева и 5000 лева (или дори по-малко) стойност на активи, без никаква реализирана печалба, ще се приеме за финансово стабилно, съгласно същата методика. **Отново подчертаваме че при новосъздадени организации е налице възможност и за манипулиране на междинните резултати отразени в баланса, което обстоятелство не може да се случи при дружествата с приключена финансова година.**

Подобен дисбаланс не бива да бъде допуснат, тъй като критерият в сегашния си вид не представя реалния финансов капацитет на кандидатите, както и тяхната устойчивост и възможност за финансово изпълнение на проекти. Възможно е дружество без печалба, активи на стойност под 5000 лева и без съществени приходи, да кандидатства за финансиране на проект в размер на 391 166 лева, който то самото по никакъв начин не може да финансира. При тези резултати дори финансовите институции трудно биха отпуснали кредит, за да стартира изпълнението на проекта и по никакъв начин не биха предоставили банкова гаранция за получаване на авансово плащане.

Считаме че единственият доказан и международно приет критерий за рентабилност, включително от банковите и финансови институции е стойността на EBITDA. Показателят служи като пряк път за оценка на наличния паричен поток на дадена организация и показва средствата с които разполага, за да изплати дълговете си, след като извади най-важните си разходи. Това съотношение представя платежоспособността на организацията, което следва да е ключов и най-важен показател при определяне на стабилност в контекста на разходване на европейски средства. Не случайно EBITDA е основен критерий за банките, когато измерват способността на организациите да изплащат заеми. В допълнение показателят е приложим за всички юридически лица, независимо от тяхната правна форма.

Предложението ни е Методика за оценка на финансовия капацитет да включва само и единствено оценка на стойността на EBITDA спрямо заявените общо допустими разходи по проекта. Посоченото е справедливо и недвусмислено доказва финансовия капацитет на всеки икономически субект да изпълни проекта в рамките на предвидения бюджет.

Конкретното ни предложение за критерий в Методиката за оценка на финансовия капацитет е следното:

Съпоставимост между стойността на EBITDA и стойността на общите допустими разходи по проекта, като стойността на EBITDA се изчислява по следния начин: Отчет за приходите и разходите (ОПР) за съответната година, ред „Общо за група I" от Приходната част (код 15000) минус ОПР за съответната година, ред „Общо за група I" (код 10000) от Разходната част плюс ОПР за съответната година, ред „Разходи за амортизация и обезценка на дълготрайни материални и нематериални активи" (код 10410). За кандидатите които нямат приключила финансова 2022 г. се вземат съответните стойности от междинните отчети за 2023 г.

<u>В случай че стойността на EBITDA умножена по 5 е ≥ на заявените общо допустими разходи по проекта, кандидатът отговаря на критерият за финансов капацитет.</u>

В случай че **стойността на EBITDA умножена по 5** е < от заявените общо допустими разходи, кандидатът не отговаря на критерият за финансов капацитет и проектното предложение се отхвърля. **Считаме че е необходимо да бъде заложено допълнително условие, свързано с минимален праг на нетните приходи от продажби спрямо категорията, който да гарантира че кандидатите са активно опериращи на съответния пазар и притежават потенциал да изпълнят дейностите в рамките на проектното предложение, както и**

запазят дългосрочно планираните резултати. Същевременно, предложената промяна ще гарантира равнопоставеност.

1.2 Предлагаме въвеждането на следния критерий в раздел 11. Допустими кандидати:

Кандидатът следва да е реализирал следните нетни приходи от продажби:

- За микро предприятия – 60 % от стойността на заявените по проекта разходи;
- За малки предприятия – 80 % от стойността на заявените по проекта разходи;
- За средни предприятия – 100 % от стойността на заявените по проекта разходи;
- За големи предприятия – 200 % от стойността на заявените по проекта разходи;

Източник на проверка е:

- За организации, регистрирани през 2023 г. - ред 15100 Нетни приходи от продажби от Отчет за приходите и разходите, на организацията за текущата година, до последния ден на месеца, предхождащ месеца, в който е обявена настоящата процедура
- За организации, които имат приключена финансова година – ред 15100 Нетни приходи от продажби от Отчет за приходите и разходите за 2022 г.

Целта на критерия е да докаже минимален капацитет на кандидатите за изпълнение на дейностите, както и да превантира участието на новоучредени през текущата година за целите на процедурата дружества, които все още нямат изградени пазари и потенциал за развитие, който да осигури дългосрочна устойчивост и ефективност на резултатите.

Критерият е напълно справедлив, тъй като обследва един и същ период както за новите, така и за тези с една и повече приключени финансови години дружества, и **ги поставя в равнопоставено положение.** Не на последно място съотношенията на нетните приходи от продажби към стойността на заявените разходи е напълно съобразено с категорията на организациите и не би следвало да представлява затруднение за всички работещи „на светло“ бизнеси.

1.3. <u>Раздел 13.2. Допустими дейности:</u>

1.3.1. Предлагаме отпадането на задължителния характер на дейност 1. Разработване и прилагане на „зелени“ модели на организация на труд съобразно спецификата на конкретните работни места в предприятията. Изготвяне на „зелени“ карти за организация на работни процеси на конкретните работни места. Обучение на лицата от целевата група насочено към внедряване на „зелени“ модели на организация на труд.

Дейността не допринася за постигане на резултатите от процедурата и задължителното ѝ включване като част от проектните предложения само и единствено предполага нецелесъобразно разходване на средства, но не и реални резултати. Още повече, че резултатите от изпълнението ѝ няма как да бъдат проверени и ще останат просто „на хартия“, без реален ефект и устойчивост.

Примерите в Условията за кандидатстване за нови „зелени“ модели не са релевантни към цялостната концепция и насоченост на процедурата и няма да доведат до положителен ефект по отношение на повишаване на ресурсната ефективност и/или за намаляване въздействието върху околната среда. Ресурсната ефективност е важна мисия за всяка една организация и по начало организациите се стремят да постигат такава във всяка своя дейност, с цел спестяване на производствени разходи. Това са процеси които се извършват най-качествено от самите кандидати и ръководните служители в тях, които са запознати с всички процеси.

Предвиденият бюджет за изпълнение на дейността още повече опорочава резултатите. При максимален допустим размер на разходите за дейността до 200 лв. на едно лице и в случай на малко предприятие с 10 заети лица, общият бюджет би бил 2000 лева. За тази стойност е абсолютно невъзможно сериозна компания да се заеме с изпълнението ѝ. В рамките на тези 2000 лева се очаква преглед на моментното състояние, което предполага известен период наблюдение и анализ на работните процеси, разработване на зелени модели и план от мерки за прилагането им, както и въвеждане, което включва и обучение на персонала за съответните промени. Категорично невъзможно е всички изисквания към дейността да бъдат изпълнени качествено в рамките на този бюджет, което предполага повърхностно изпълнение до степен удовлетворяване на минималните документални изисквания на процедурата.

Не е ясно и кои са потенциално допустимите изпълнители, тъй като в условията е предвидено:

- консултации и/или сертификация по прилагане на системи за управление по околна среда (ISO14001, EMAS или еквивалентни);
- преподавателска и/или научно-преподавателска дейност в сферата на ресурсната ефективност и/или екологията;
- консултантска и/или научноизследователска и развойна дейност в сферата на ресурсната ефективност, екологията или икономическата дейност на кандидата.

Докато първите две хипотези са проверими, то по отношение на третата не е налице категоричност кои компании отговарят на условието за извършване на консултантска и/или научноизследователска и развойна дейност в сферата на ресурсната ефективност, екологията или икономическата дейност на кандидата и най-вече как ще докажат това пред бенефициентите.

Редно е дейността да остане като допустима за всички, които считат че биха могли да постигнат реални резултати, но да не е задължителна за всички. Също така е задължително да се прецизират допустимите изпълнители, включително като се предостави списък с доказателствата, чрез които се доказва, че попадат в една от допустимите хипотези.

Предлагаме и да бъде увеличен и максималния допустим размер на разходите за дейността – до 500 лв. на участващо в дейността лице от целевата група, но не повече от 20 000.00 лв. общо за цялата дейност. Праг до 200 лева за микро и малки организации е изключително нереалистичен, за да се очаква качествено изпълнение в рамките на бюджет от 2000 лева за дружество с 10 заети лица.

1.3.2. Предвидено е Дейността за Разработване и прилагане на „зелени“ модели на организация на труд съобразно спецификата на конкретните работни места в предприятията. Изготвяне на „зелени“ карти за организация на работни процеси на конкретните работни места. Обучение на лицата от целевата група насочено към внедряване на „зелени“ модели на организация на труд да бъде задължително възложена на външен изпълнител. Редица предприятия разполагат с капацитет собствените служители да извършат дейността- назначен еколог, отговорник ISO 14 001 или др. Следва да се даде възможност кандидатите сами да изберат дали да изберат опцията външен изпълнител или техни служители с необходимата квалификация да разработят и приложат моделите , като се добавят като допустими разходи за трудови възнаграждения на физическите лица, вкл. осигурителните вноски, начислени за сметка на осигурителя върху договореното възнаграждение на служителите на които е възложена дейността за необходимия срок на изпълнение.

1.3.3. Предвидено е Дейността Осигуряване на превенция и профилактика на „бърнаут“ на работното място и „ефекти от COVID пандемията върху менталното здраве“ - психологическа подкрепа също

да бъде задължително възложена на външен изпълнител. Много предприятия разполагат с отдели за Развитие на човешките ресурси с необходимите квалификация и опит да извършат дейността. Следва да се даде възможност кандидатите сами да изберат дали да изберат опцията външен изпълнител или техни служители с необходимата квалификация да разработят и приложат моделите , като се добавят като допустими разходи за трудови възнаграждения на физическите лица, вкл. осигурителните вноски, начислени за сметка на осигурителя върху договореното възнаграждение на служителите на които е възложена дейността за необходимия срок на изпълнение. Следва да се добавят и специалисти със специалности Организационно поведение и Трудова и организационна психология, които разполагат с доказан опит в консултации, обучения и консултации за здраве и благосъстояние на служителите. Редица специалисти с дългогодишен опит в областта и с множество организирани консултации, обучения и др. са много по-добре подготвени и запознати със спецификата на проблемите на служителите да извършат дейността от психолог с обща или различна насоченост в практиката си.

1.3.4. Посочено е, че **Замяната на едно производствено (работно) оборудване с друго, дори в случай, че новото осигурява по-безопасни или здравословни условия за работещите лица, не е допустимо по процедурата**. Това определение буди объркване, тъй като закупуването на ново от по-висок клас ЛПС колективно предпазно средство по същество ще замени използваните към момента средства. Препоръчваме да отпадне така формулираното изискване или да се прецизира , за да се избегне двусмислието.

1.3.5. Предлагаме към допустимите дейности за осигуряване на социални придобивки да се добавят : Дейности, свързани с осигуряване на дневни занимания с деца, санитарни помещения , съблекални и мерки за осигуряване на достъп за хора с увреждания.

1.4. Раздел 14.2. Указания за попълване на бюджета

В раздела с указания за попълване на бюджета е предвидено *„За планираните разходи следва да се приложат по 2 оферти или 2 принт скрийна на цени от интернет от различни доставчици за всеки разход. Представените оферти/ принт скрийн следва да са със сходни технически характеристики за съответния артикул/продукт/услуга. Приложените оферти/принт скрийн трябва да се прикачат в секция „Прикачени електронно подписани документи“ на формуляра за кандидатстване. Заложеният от кандидата разход следва да е средноаритметичната стойност от представените две оферти/ принт скрийн.“*

Изискването за предоставяне на две оферти е излишна административна тежест за кандидатите и отдавна не се прилага в редица процедури за безвъзмездна финансова помощ по другите оперативни програми. Ясна и точна преценка за стойността на даден разход може да се направи и на базата на една оферта. Ако определен кандидат иска да завиши стойността на заложените разходи, ще го направи и при наличието на две, и дори повече оферти. Тоест това изискване по никакъв начин не представлява превенция и не гарантира залагането на пазарни стойности.

Изискването за средноаритметичната стойност от представените две оферти при предпазните средства затруднява не само кандидатите, но и Управляващия орган, който следва да направи проверка на коректността на заявените разходи.

Не на последно място, считаме че е наложително да се предвиди възможност за завишаване на офертните цени в бюджета на проекта с до 15 % на основание засиления инфлационен риск през последните години и

динамичната икономическа обстановка. Ковид пандемията и последвалите военни действия на територията на Украйна оказаха голямо влияние върху всички сектори на икономиката, вследствие на което бе отбелязан рекорден ръст на цените при редица суровини, което се отрази по цялата верига на доставки.

При очаквания безпрецедентен брой проектни предложения, които ще бъдат подадени оценката ще продължи поне 7-8 месеца, ако се предвиди и периода на сключване на договори, може да се прогнозира фактическо изпълнение на проектите не по-рано от 1 година след крайния срок за кандидатстване.

В този смисъл предлагаме да се предостави възможност кандидатите по своя преценка да увеличат стойностите в бюджета на проекта с до 15 % от предложената офертна цена, така както се процедира по другите оперативни програми, като в Условията за кандидатстване се адаптира следния текст:

За планираните разходи следва да се приложи по една оферти или една разпечатка от интернет, от които да са видни доставчиците, вида на активите, цената, както и датата на която е издадена офертата или направена разпечатката.

Разходите заложени в раздел „Бюджет“ от Формуляра за кандидатстване, следва да съответстват на пазарните цени съгласно приложените към Формуляра за кандидатстване индикативни оферти, като е допустимо увеличение с до 15% от стойността на представената оферта/разпечатка от интернет.

При проверката на съответствието на цени в чуждестранна валута (съгласно представените оферти/разпечатки от интернет), ще се взима предвид курсът на БНБ към датата на обявяване на процедурата.

2. **<u>Раздел 14.3. Допустими разходи</u>**

2.1. Предлагаме да се предвиди като допустим разход въвеждането на международен стандарт БДС EN ISO 45001:2018 или еквивалентен в областта на безопасността на труда, който гарантира сигурни и безопасни условия на труд. Стандартът залага на предварително оценени рискове от трудови злополуки и аварийни ситуации и на практика внедряването му целенасочено работи за тяхното отстраняване или свеждане до минимум. Приложим е за организации от всякакъв вид, големина и индустрия. Внедряването на система за управление на здравето и безопасността при работа е стратегическо решение, което помага на организацията да подобри своята резултатност по отношение на здравето и безопасността при работа, да предотвратява наранявания и заболявания, свързани с работата и да осигурява безопасни и здравословни работни места.

2.2. Залагането на 10% непреки разходи в бюджета на проекта е задължително. Това изискване води до излишно натрупване на помощ в режим де минимис ,което не е обосновано за кандидати, които не искат да включват подобни разходи в проектите си, а да финансират за своя сметка, заради натрупване на държавна помощ в режим де минимис, която биха могли да разходват по по-ефективен начин по тази програма или в даден друг момент.

2.3. С оглед опита от натрупване на стотици въпроси по процедурите, преминали в предходни периоди, считаме, че ще е много полезно, ако някои от най-често интересуващите активи като КПС от кандидати по предходни процедури, които не са допустими, бъдат изброени в самите насоки в раздела за недопустими разходи.

2.4. В много сектори има силно изразена сезонност в дейността-туризъм, строителство. Като целева група по проекта могат да бъдат включени само лица, които са заети в предприятието кандидат към момента на подаване на проектното предложение. Препоръчваме да се даде възможност на кандидата- да

обоснове спрямо средносписъчен състав за предходни 2 години по-голям брой на персонала на годишна база спрямо момента на кандидатстване.

2.5. В документ „Указания оборудване“ по отношение на последното изречение за климатиците и електрическите генератори, предлагаме да отпадне думата „подвижни“ и да се замени с „преместваеми“. Използването на понятието „подвижни“ ограничава избора на климатици до такива на колела, което е неправилно. Климатиците са и си остават оборудване по всички счетоводни стандарти независимо дали са на колела или са закачени за стена. Моля да имате предвид, че климатиците са съществен елемент от подобряването на микроклимата и много кандидати имат нужда от точно този разход. Ограничавайки ги до „подвижни“ може да се счете като навеждане към определени марки/модели и ограничаване на конкуренцията.

3. По т. 22. Списък на документите, които се подават на етап кандидатстване

3.1. Предлагаме да отпадне изискването за нотариална заверка на пълномощното.

3.2. Предлагаме да отпадне документ Информация за ЛПС – попълнено по образец Приложение V

Считаме, че при наличие на Информация за пазарни цени - попълнено по образец Приложение IV, оферти/разпечатки от Интернет, Утвърдена програма за минимизиране на риска и Утвърден списък на работните места и видовете работа, при които се използват ЛПС за безопасност и здраве при работа, съгласно разпоредбите на чл. 17 от Наредба № 3 от 19 април 2001 г. за минималните изисквания за безопасност и опазване на здравето на работещите при използване на ЛПС на работното място, в случай че по проекта се предвижда закупуването на ЛПС, както и обосновка във формуляра за кандидатстване е достатъчно за обективна преценка на необходимостта от закупуване на ЛПС и тяхната обоснованост спрямо изискванията на проекта. Към момента е предвидено сравняване от страна на оценителите на Информация за пазарни цени - попълнено по образец Приложение IV , средни цени от 2 оферти/разпечатки от Интернет, Информация за ЛПС, Списък с ЛПС, информация във формуляра на проекта. Считаме, че информацията се припокрива в различните документи и следва да се оптимизира.

II. Относно Критерии за оценка на административно съответствие и допустимост на проектно предложение

В Критерий 1 е описано „*Формулярът за кандидатстване е подписан с КЕП от поне едно от лицата с право да представляват кандидата или от упълномощено лице въз основа на приложено нотариално заверено пълномощно. В случай че кандидатът се представлява само заедно от няколко лица, формулярът за кандидатстване е подписан с КЕП от всички представляващи или упълномощено от тях лице.“*

В случай че формулярът за кандидатстване не е подписан от поне едно от лицата с право да представляват кандидата или упълномощено лице въз основа на приложено нотариално заверено пълномощно, ще бъде изискано от кандидата да подаде декларация в свободен текст, с която да се потвърди подаденото проектно предложение и съдържанието в него (подписана от законния представител на кандидата).

В случай че кандидатът се представлява само заедно от няколко лица и формулярът за кандидатстване не е подписан от всички представляващи или упълномощено от тях лице, ще бъде изискана декларация в свободен текст, с която да се потвърди подаденото проектно предложение и съдържанието в него (подписана от всички представляващи кандидата лица).

При тази хипотеза следва, че изобщо не е необходимо кандидатите да упълномощават лица за подаване на проектното предложение още повече нотариално, защото така или иначе ще им бъде изискана декларация, с която да потвърдят подаденото проектно предложение и то ще продължи кум етап на Техническа и финансова оценка.

Предлагаме текстът да се формулира по следния начин: **В случай че формулярът за кандидатстване не е подписан от поне едно от лицата с право да представляват кандидата или упълномощено лице въз основа на приложено пълномощно, ще бъде изискано от кандидата да подаде пълномощно валидно към датата на кандидатстване, от което да е видно правото на упълномощеното лице да подаде проектното предложение.**

В случай че след изискване по установения ред, документът не бъде предоставен от кандидата или е представен, но не съгласно изискванията, проектното предложение се отхвърля.

Предлагаме да отпадне изискването за нотариална заверка на пълномощното, тъй като е излишна административна тежест за кандидатите и не се прилага при редица други оперативни програми. Нотариална заверка на пълномощно единствено за целите на процедурата е ненужен ангажимент и разход, който може да бъде избегнат с подписване на пълномощното с КЕП или на хартия.

В Критерий 13 е предвидено представяне на *Декларация на кандидата (Приложение I) е попълнена и от лицето, упълномощено за подаване на проектното предложение с КЕП.*

Предвид, че е допустимо проектното предложение да се подава от упълномощено лице, което няма отношение или юридическа връзка с кандидата и не е част от неговите законни представители, изискването за подписване на Декларацията на кандидата, е неоснователно, независимо че за него е приложимо декларирането само на точки 1, 2, 3 и 6. Не е налице правно основание, което може да обоснове посоченото изискване.

Предложението ни е изискването за предоставяне на Декларация на кандидата (Приложение I), попълнена и от лицето, упълномощено за подаване на проектното предложение с КЕП да отпадне.

III. Относно Методология за техническа и финансова оценка;

Процедура BG05SFPR002-1.004 „Адаптирана работна среда“ е сред най-чаканите от българския бизнес, тъй като последната сходна мярка BG05M9OP001-1.008 „Добри и безопасни условия на труд“ бе обявена през 2016 г. За тези седем години настъпиха изключителни промени по отношение на нуждите на служители и работодатели в областта на безопасността на труда и изискванията към работната среда, което прави необходимостта от обявяването на процедурата още по осезаема. Традиционно, интересът към мерки свързани с достъпа до заетост и качеството на работните места е засилен, което се доказа и при последната процедура. Подадени са 2 520 проектни предложения, от които успешно преминали към техническа и финансова оценка са 1 800 и само 401 са одобрени за финансиране.

Очакваният интерес към процедура и важността ѝ в период на възстановяване на бизнеса, и работните процеси след Covid пандемията, налагат изключително прецизиране на методологията за оценка с цел **осигуряване на свободна и лоялна конкуренция, равнопоставеност и недопускане на дискриминация, публичност и прозрачност.** За да се постигне това е задължително въвеждането на обективни критерии за оценка, които създават увереност в прозрачността при разпределяне на европейски средства. Това може да се постигне чрез балансиране на критериите за качество на проектното предложение и документално доказуемите ясни и недвусмислени критерии.

В точка 17. Хоризонтални принципи, стр. 37 от Условията за кандидатстване по процедура BG05SFPR002-1.004 „Адаптирана работна среда“, също е записано че „Процедурата се провежда при спазване на принципите на чл. 2, ал. 1 и чл. 29, ал. 1 от ЗУСЕФСУ – свободна и лоялна конкуренция, равнопоставеност и недопускане на дискриминация, публичност и прозрачност, спазване на основните права, устойчиво развитие, опазване на околната среда.“ **Важен аспект, който гарантира, че средствата по линия на Програмата се отпускат при спазване принципите на публичност и прозрачност, е именно залагането на максимално обективна техническа и финансова оценка, на база на която в условията на свободна и лоялна конкуренция, справедливо да се класират кандидатите по дадена процедура**. „Методология ТФО“, част от Приложенията за информация към Насоките за кандидатстване по процедура BG05SFPR002-1.004 „Адаптирана работна среда“, включва единствено субективни критерии, доказващи се с обосновки, с неясен източник на проверка, позволяващи разнородни тълкувания от оценители, които ще бъдат назначени за разглеждане на проектните предложения. **Изцяло липсва обективизъм, какъвто предполага да има процедура, по която ще се отпускат европейски средства, като по този начин не може да се гарантира и необходимата прозрачност.** На практика, изцяло се оценява описанието на проекта по същество, а не капацитетът на кандидата за неговото изпълнение.

Във връзка с изложеното, с оглед гарантиране спазването на Хоризонталните принципи по чл. 2, ал. 1 и чл. 29, ал. 1 от ЗУСЕФСУ, предлагаме следните промени:

1. **Раздел 1 – Цели**

При заложената формулировка към оценителната таблица към момента 5 т. и съответно 3 т. се присъждат за едно и същи нещо, описано по два различни начина. Максимален брой точки (10 т.) получават проекти, в които е *обоснована връзката между целите на проекта и идентифицираните проблеми и нужди на целевата група по проекта.* Съответно 5 точки се присъждат на проекти, в които са *посочени целите на проекта, но не е обоснована взаимовръзката между тях и идентифицираните проблеми и нужди на целевата група по проекта*, тоест посочени са само целите без обосновки и 3 точки се присъждат отново на *проекти, в които са посочени само целите.*

2. **Раздел 2 - Целеви групи**

Необходимо е допълване и прецизиране на разбирането за оценка на критериите. В точка 2.2 предлагаме да се посочат конкретните характеристики на целевата група в съответствие с изискванията, посочени в Условията за кандидатстване, както и да се допълни информация какво се разбира под частично изпълнение на критерия.

Същата ситуация е при критерий 2.3 и е необходимо уточнение относно частичното изпълнение на критерия.

3. **Раздел 3. Дейности**

Критерий *3.3.* *Времевият обхват на всяка дейност е реалистичен – предвиден е адекватен времеви ресурс за подготовка и изпълнение на дейностите* **следва да отпадне поради абсолютната субективност на понятията „реалистичен“ и „адекватен“.** Времевият обхват на дейностите е специфичен за всяка организация процес и причините за планирането му по определен начин не могат да бъдат обосновани в рамките на едно проектно предложение, а не е и нужно. Те зависят от редица фактори – начин на управление на проекта (самостоятелно или с консултант), избрани доставчици, план на паричните потоци за съответната година и т.н. Ако едно дружество има собствен отдел за управление на проекти може да планира подготовката на документацията и избора на доставчик в рамките на 1 месец от датата на сключване на договор, което е напълно реалистично. В случай обаче че използва консултантски услуги, тази дейност може да е планиране в рамките на 3 месеца от датата на сключване на договор, което отново е напълно реалистично спрямо натовареността на организациите и офертата към кандидата. Кандидатът не е длъжен (а и няма достатъчно

символи) да обосновава в проектното предложение всички мотиви за избора на времеви обхват на всяка дейност и в този случай как комисията ще определи дали 1 или 3 месеца за сключване на договор с изпълнител е по-адекватен и по-реалистичен срок? **Считаме че всеки срок за изпълнение на дейност в рамките на допустимия по процедурата е адекватен и реалистичен и не следва да се създават поводи за прилагане на субективизъм и лично мнение при извършване на оценката.**

Критерий 3.4. *Има логическа последователност в изпълнението на дейностите. Налице е логическа връзка между планираните дейности и очакваните от кандидата резултати*, **следва да отпадне.** Логическата последователност за изпълнение на дейностите е индивидуална за всяко проектно предложение и всеки кандидат и не може да бъде оценена обективно от оценителната комисия. Още по-трудно е да бъде определено частично изпълнение на критерия, което го прави изключително рисков за проява на субективизъм. при оценката.

Критерий *3.5.* *Изпълнени са изискванията на УК и Указанията за попълване на формуляра за кандидатстване при описание на дейностите* **следва да отпадне, тъй като оценява (и то с 20 точки) минимални изисквания към проектното предложение, заложени в Условията за кандидатстване.**

Точка 3.5.1. включва *Етапите за изпълнение на Дейност 1 са посочени във формуляра за кандидатстване, така както са посочени в Условията за кандидатстване.* Дейност 1 е задължителна, както и предвидените за нейното изпълнение етапи. Недопустимо е изпълнението на минимално изискване към дейността да бъде наградено с допълнителни точки.

Същата е ситуацията и при останалите точки, а именно 3.5.2 *В описанието на Дейност 3 е обоснована нуждата от подмяна и закупуване на нови с по-висока защита ЛПС и/или специално работно облекло за нуждите на заетите в предприятието лица.* Ако нуждата от подмяна и закупуване на нови ЛПС с по-висока защита не е обоснована, то следва съответната дейност да бъде недопустима. Обратното обосноваването ѝ не е повод за присъждане на точки, а минимално изискване за съответствие.

Голяма част от описаните критерии се повтарят с други точки, например обосновката на необходимостта от дейностите се оценява и при критерий 3.2, а липсата на недопустими разходи и при раздела за разходите.

Предлагаме критерият да отпадне тъй като не носи никаква стойност и изцяло засяга минимални изисквания, които касаят допустимостта на дейностите, а оттам и на проектното предложение.

4. **Раздел 4 Разходи**

4.1 Оптимизиране на критерия за критерия за допустимост на разходите.

Предлагаме критерий „Допустимост и обоснованост на разходите“ да се оптимизира, като в рамките на пет точки се комбинират всички изисквания по отношение на коректното задаване на разходите и попълване на бюджета.

4.2. Въвеждане на показател свързан със залагане на интензитет на собственото финансиране

Считаме за задължително въвеждането в Методиката за оценка на показател, свързан със залагане на интензитет на собственото финансиране от кандидата в бюджета на проекта. България е в трети програмен период и е естествено и целесъобразно интензитетът на безвъзмездна финансова помощ да намалява, дори и при изпълнението на меки мерки. От друга страна самоучастието на кандидатите е стимул да се направят по-рентабилни и целесъобразни инвестиции при най-добрите пазарни цени. Липсата на собствен принос

стимулира изкуственото завишаване на разходите и не гарантира спазването на принципите за икономичност, ефективност и ефикасност на разходите.

Инициативата на кандидатите да предвидят собствено финансиране следва да бъде поощрена с допълнителни точки, тъй като по този начин остава свободен ресурс да бъдат финансирани повече компании и повече заети лица ще имат преки ползи от изпълнението на мерките, каквато би следвало да е и целта на УО.

4.3. Предлагаме въвеждането на критерий Нарастване на работната заплата

Считаме, че тези работодатели, които са ангажирани с нуждите на своите служители и предприемат редица мерки за подобряване на условията за труд трябва да бъдат насърчавани и подпомагани да продължат. Един от основните фактори, стимулиращи служителите е тяхното възнаграждение . В тази връзка предлагаме два критерия, които ще подкрепят работодатели, които чрез политиката си за възнаграждения са се стремили да поддържат стандарта на живот на служителите си в годините на нарастваща инфлация и несигурна ситуация. Критерият не е свързан с размера на заплатата, а само с темповете на нейното нарастване и съотношението на нарастването спрямо официалната годишна инфлация. Тези два критерия не приоритизират определена категория предприятие (съгласно ЗМСП), както и не правят разграничение относно вида на дейност на кандидатите. Ето защо, той е общо приложим, обективен и лесно измерим.

5. Оперативен капацитет на кандидата

5.1 Считаме за задължително въвеждането в Методиката за оценка на показател, опит и история на кандидата.

Анализ[1] на стартъп екосистемата сочи, че над 42% от стартъпите у нас смятат, че са изложени на среден до висок риск от фалит в рамките на предстоящите три месеца, а 75 на сто твърдят, че това може да им се случи в близките 6 месеца. Изследването е направено през 2020 г. и обхваща сто български стартиращи компании, опериращи в над 27 различни индустрии. Към днешна дата с все по-растящата инфлация и допълнително усложнената икономическа обстановка, ситуацията не е значително по-оптимистична. В допълнение прогнозите се отнасят до истинските стартъпите, които се различават от традиционните предприятия, най-вече, поради това, че са предназначени за изключително бърз растеж и имат продукт или услуга, които могат да продават на широка база от клиенти. Тоест при традиционните новосъздадени организации, които не разполагат със същия потенциал за растеж, рискът от прекратяване на дейност е по-висок, което прави инвестициите в тях неустойчиви.

Още повече че новосъздадени компании не би следвало да имат необходимост от подобряване на условията на труд, тъй като се трябва да отговарят на съвременните изисквания за безопасност и не е налице прегряване само след няколко месеца работа.

Предложението ни е организациите, които имат повече от 3 приключени финансови години и са изградили стабилно присъствие на пазара, да бъдат приоритизирани чрез Методиката за оценка, с цел постигането на дългосрочни резултати от изпълнението на проектите.

5.3. Предлагаме и въвеждането на критерий **Въведена Система за управление на здравето и безопасността при работа,** който е в пълно съответствие с целите на процедурата, сред които именно „подобряване на здравословната и безопасна работна среда в предприятията, което е ключов елемент за постигането на

[1] https://www.investor.bg/a/262-analizi/302553-nad-75-ot-startapite-u-nas-sa-zaplasheni-ot-falit-do-6-mesetsa

устойчиви условия на труд за всички работници, спомагайки за намаляване на рисковете за здравето на работното място и за подобряване на стандартите за здравословни и безопасни условия на труд“. Въвеждането на **Система за управление на здравето и безопасността при работа** /СУЗБР/, съгласно стандарт ISO 45001 има за цел да помогне на организацията да постави здравето и безопасността на служителите сред основните си приоритети и да демонстрира поетите в тази връзка ангажименти пред външните заинтересовани страни. С оглед на посоченото, е напълно целесъобразно в Методиката да се въведе критерий, оценяващ стандарта, тъй като по този начин ще се стимулират кандидати, които включват в политиката си на работа именно адаптирането към променящата се работна среда и непрекъснат стремеж към подобряване условията на труд, ще предвидят въвеждането на стандарта, ако не са го направили до момента на кандидатстване.

Във връзка с предложения критерий и с необходимостта от допълнителен стимул за въвеждането на стандарта в организациите, предлагаме в допустимите разходи, да се включи и разход за Консултантски услуги по Въвеждане и сертифициране на **Система за управление на здравето и безопасността при работа** /СУЗБР/, съгласно стандарт ISO 45001. В съответствие с разхода към допустимите дейности, следва да се включи и Дейност **„Придобиване на стандарти за безопасни условия на труд“.**

Обвързването на разхода с Методиката за оценка, неминуемо ще се отрази в положителна насока на всички кандидати, тъй като ще стимулира, тези които нямат въведен стандарта, да го въведат.

В заключение на всички изложени до момента аргументи, предлагаме следната Методика:

I. Раздел Цели и целеви групи (Макс. брой точки - 20)

1. Цели – максимум 5 т.

- Целите на проекта са описани, като е обоснована връзката им с идентифицираните проблеми и нужди на целевата група по проекта – 5 точки
- Целите на проекта са описани, като е обоснована връзката им с идентифицираните проблеми или нужди на целевата група по проекта – 3 точки
- Целите на проекта са описани, но не е обоснована връзката им с идентифицираните проблеми и нужди на целевата група по проекта – 0 точки

Източник на проверка: Формуляр за кандидатстване в ИСУН, раздел 1. "Основни данни", точка Цели на проектното предложение.

2. Целеви групи – максимум 15 т.

2.1. Идентифициране на броя на представителите на целевата група – максимум 5 т.

- Посочен е общият брой на представителите на целевата група, които ще участват в проекта и няма разминаване в броя им в различните секции на формуляра за кандидатстване, включително по отношение на целевата стойност на индикатора . В случай че е изисквана пояснителна информация относно целевата стойност на индикатора и информацията в останалите части от проекта, критерият се счита за неизпълнен. – 5 точки.
- Критерият не е изпълнен – 0 точки.

2.2. Описание на характеристиките на целевата група – максимум 5 т.

- Посочени са конкретните характеристики на целевата група в съответствие с изискванията, посочени в Условията за кандидатстване (УК), а именно: длъжност, брой служители на длъжността, функции. Когато целевата група включва различни категории служители, са посочени конкретни характеристики за всяка категория – 5 точки

- Посочени са само част от конкретните характеристики на целевата група в съответствие с изискванията, посочени в Условията за кандидатстване (УК) – 3 точки.
- Критерият не е изпълнен – 0 точки.

2.3. Описание а проблемите и нуждите на целевата група – максимум 5 т.

- Проблемите и нуждите на целевата група са идентифицирани. Обосновано е по какъв начин заложените дейности отговарят на нуждите на целевата група по проекта и как ще разрешат идентифицираните проблеми - 5 точки.
- Проблемите и нуждите на целевата група са идентифицирани, но не е обосновано е по какъв начин заложените дейности отговарят на нуждите на целевата група по проекта и как ще разрешат идентифицираните проблеми - 3 точки.
- Критерият не е изпълнен - 0 точки.

Източник на проверка: Формуляр за кандидатстване в ИСУН, раздел 4 "План за изпълнение/Дейности по проекта", раздел 5 "Индикатори" и раздел 9. "Допълнителна информация необходима за оценка на проектното предложение".

3. Раздел Дейности (Макс. брой точки – 10)

3.1. Допустимост на дейностите – максимум 5 т.

- В проектното предложение не се съдържат недопустими дейности – 5 точки.
- В случай че проектното предложение съдържа дори 1 недопустима дейност, критерият се счита за неизпълнен. Недопустимата/ите дейност/и се отстраняват заедно с предвидените за тях разходи – 0 точки.

3.2. Описание на дейностите – максимум 5 т.

- Всички дейности са подробно описани и е обоснована необходимостта от тяхното изпълнение - 5 точки.
- Само една от дейностите не е подробно описана и не е обоснована необходимостта от нейното изпълнение- 3 точки.
- Две или повече дейности не са подробно описани и не е обоснована необходимостта от тяхното изпълнение – 1 точки.
- Нито една от дейностите не е подробно описана и обоснована – 0 точки.

Източник на проверка: Формуляр за кандидатстване в ИСУН, раздел 4 "План за изпълнение/Дейности по проекта".

4. Раздел Разходи (Макс. брой точки – 50)

4.1. Допустимост и обоснованост на разходите – максимум 10 т.

- Всички разходи, включени в бюджета на проектното предложение са допустими, **и** Всички разходи, включени в бюджета на проектното предложение са обосновани, съответстват на дейностите, планирани за изпълнение, **и**
  Всички разходи са в съответствие с представени документи (оферти, принт скрийн и др.), доказващи, че отговарят на изискването за ефективност, ефикасност и икономичност, като за тях е представена оферта, **и**

Всички разходи, включени в бюджета на проектното предложение са в съответствие с праговете/процентните съотношения, заложени в Условията за кандидатстване **и**

Всички бюджетни пера са коректно обособени и попълнени и в бюджета не са извършвани корекции – 10 точки.

- Изпълнени са 4 от горепосочените изисквания – 8 точки.
- Изпълнени са 3 от горепосочените изисквания - 6 точки.
- Изпълнени са 2 от горепосочените изисквания - 4 точки.
- Изпълнено е 1 от горепосочените изисквания - 2 точки.
- Не е изпълнено нито едно от горепосочените изисквания - 0 точки.

Източник на проверка: Формуляр за кандидатстване в ИСУН, раздел 1 „Основни данни“, раздел 7 „Бюджет“, раздел 4 „План за изпълнение/Дейности по проекта“.

4.2. Заложен интензитет на собственото финансиране от кандидата в бюджета на проекта - максимум 20 точки.

4.2.1 Заложен интензитет на собственото финансиране от кандидата в бюджета на проекта (за кандидати МСП):

- Кандидатът е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта в размер ≥ 20 % - 20 точки.
- Кандидатът е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта в размер ≥ 15 % и < 20 % - 15 точки.
- Кандидатът е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта в размер ≥ 10 % и < 15 % - 10 точки.
- Кандидатът е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта в размер > 0 % и < 10 % - 5 точки.
- Кандидатът не е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта - 0 точки.

4.2.2 Заложен интензитет на собственото финансиране от кандидата в бюджета на проекта (за кандидати големи предприятия): 10т.

Заложен интензитет на собственото финансиране от кандидата в бюджета на проекта (за кандидати МСП):

Кандидатът е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта в размер ≥ 10 %. 10

Кандидатът не е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта или собственият принос е <10% 0

Заложен интензитет на собственото финансиране от кандидата в бюджета на проекта (за кандидати големи):

Кандидатът е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта в размер ≥ 30 %. 10

Кандидатът е предвидил собствено финансиране в бюджета на проекта в размер на ≥ 20% <30 %. 0

Източник на проверка: Формуляр за кандидатстване в ИСУН, раздел 7 „Бюджет“.

4.2.3. Критерий ,който дава предимство на кандидати от по-високо рискови сектори на икономиката

Степен на риска в икономическата дейност, към която принадлежи предприятието , определена в съответствие с размерът на осигурителната вноска по групи икономически дейности, съгласно Методиката за реда и начина на определяне размера на осигурителната вноска за трудова злополука и професионална болест, приета с ПМС № 304 от 11.11.2004 г., обн., ДВ, бр. 103 от 23.11.2004 г., в сила от 1.01.2005 г 10

Размер на осигурителната вноска 1,1% 10

Размер на осигурителната вноска 0,9% 8

Размер на осигурителната вноска 0,7% 6

Размер на осигурителната вноска 0,5% 2

Размер на осигурителната вноска 0,4% 0

4.3. Нарастване на средното годишно възнаграждение на един нает (левове) -максимум 10 точки

- Средното годишно възнаграждение на един нает за 2022 г. е нараснало спрямо Средното годишно възнаграждение на един нает за всяка една от двете предходни години 2021 г. и 2020 г. – 10 точки.
- Средното годишно възнаграждение на един нает за 2022 г. е нараснало спрямо Средното годишно възнаграждение на един нает само за една от двете предходни години 2021 г. и 2020 г. – 5 точки.
- Не се отчита нарастване на Средното годишно възнаграждение на един нает за 2022 г. нито спрямо Средното годишно възнаграждение на един нает за 2021 г., нито спрямо Средното годишно възнаграждение на един нает за 2020 г. или показателят не може да бъде оценен поради липса на три приключени финансови години. – 0 точки.

Източник на проверка: Изчислява се като съотношение на разходите за работна заплата и осигуровки се разделят на средносписъчен брой на персонала през последните три години

4.4. Темп на Нарастване на средното годишно възнаграждение на един нает (процент) - максимум 10 точки.

- В случай, че Средното годишно възнаграждение на един нает за 2022 г. е нараснало спрямо Средното годишно възнаграждение на един нает за всяка една от двете предходни години 2021 и 2020 г. и нарастването спрямо всяка една от двете години е повече от размера на годишната инфлация в България за 2022 г. - 10 точки.
- В случай, че Средното годишно възнаграждение на един нает за 2022 г. е нараснало спрямо Средното годишно възнаграждение на един нает за всяка една двете предходни години 2021 и 2020 г. и нарастването спрямо само една от двете години е повече от размера на годишната инфлация в България за 2022 г. - 8 точки.
- В случай, че Средното годишно възнаграждение на един нает за 2022 г. е нараснало спрямо Средното годишно възнаграждение на един нает само за една от двете предходни години 2021 и 2020 г и нарастването е повече от размера на годишната инфлация в България за 2022 г. - 6 точки.
- В случай че не е изпълнено нито едно от горните или показателят не може да бъде оценен поради липса на три приключени финансови години - 0 точки.

*Източник на проверка: Средното годишно възнаграждение на един нает за 2022 - Средното годишно възнаграждение на един нает за 2021)*100/ Средното годишно възнаграждение на един нает за 2021 и (Средното годишно възнаграждение на един нает за 2022 - Средното годишно възнаграждение на един нает за 2020)*100/ Средното годишно възнаграждение на един нает за 2020.*

Раздел 5. Опит и история на кандидата (Макс. брой точки – 15)

5.1. Приключени финансови години на кандидата – максимум 5 т.

- Кандидати с 3 и повече приключени финансови години – 5 точки.
- Кандидати, които нямат приключена финансова година. - 0 точки.

5.2. Въведена Система за управление на здравето и безопасността при работа -максимум 10т.

- Кандидатът има въведена Система за управление на здравето и безопасността при работа /СУЗБР/, съгласно стандарт БДС ISO 45001:2018 – 10 точки.
- Кандидатът планира да въведе Система за управление на здравето и безопасността при работа /СУЗБР/, съгласно стандарт БДС ISO 45001:2018 по проекта - 5 точки.
- Кандидатът няма въведена Система за управление на здравето и безопасността при работа /СУЗБР/, съгласно стандарт БДС ISO 45001:2018 и не планира да въведе такава по проекта или кандидатът не е представил необходимите документи в потвърждение за тяхното реализиране – 0 точки.

С уважение,

УС на БАКЕП, София, 01.09.2023 г.