



БЮЛЕТИН



НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

София 1000, бул. "Дондуков" № 11; тел.: 02 986 53 09; тел./факс: 02 986 53 00;
e-mail: nfri@abv.bg; <http://www.nfri.bg/>

Година IX, брой 10, м. октомври 2016 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.4
2. Проекти и програми - стр.4 – стр.13
3. Нашата консултация – стр.14

<http://buletin.nfri.bg/>

НОВИНИ

Становище на НФРИ по Годишната индикативна програма на ОП „Иновации и конкурентноспособност”, в която да се включат като бенефициенти и специализираните предприятия за хора с увреждания

Към Приоритетна ос 2 „Предприемачество и капацитет за растеж на МСП“, в т.5:

Предприятията за хора с увреждания отново са поставени на базата да се конкурират с всички МСП, без да се отчита, че това са устойчиви социални предприятия доказали своя капацитет и създали работни места за хора с увреждания. За да се даде равен старт в процедурата по кандидатстване на тези предприятия, доказали се през последните 20 години като устойчиви предприятия, създаващи устойчиви работни места за хора с

увреждания, с доказани добри практики за развитие и обмяна на опит помежду си, правиме своите предложения. Защото хората с увреждания са най-тежката уязвима група от групите в неравностойно положение.

В тази връзка **предлагаме:**

С цел:

- ефективно участие на предприятията за хора с увреждания за насърчаване на социалното предприемачество на хора с увреждания и повишаване капацитета за растеж на МСП за хора с увреждания;
- преодоляване на европейските и регионални предизвикателства свързани с развитие на социалното предприемачество, устойчиви работни места за хора с увреждания в предприятията от социалната икономика;

да се вземе предвид:

- в Индикативната програма не е ясно упоменато, че по схемата могат да кандидатстват и съществуващи предприятия за хора с увреждания, развиващи своята дейност повече от 3 години. Тези предприятия имат капацитета да разработват нови продукти и услуги в области, свързани с европейски и регионални предизвикателства по т.5 от Приоритетна ос 2.
- при оценката на проектните предложения да се дадат 5 бонус-точки за разпознаваемите МСП на хора с увреждания, регистрирани в Агенцията за хората с увреждания при следното условие: да имат регистрация като специализирани предприятия в Агенцията за хора с увреждания 2 години преди датата на обявяване на схемата по Приоритетна ос 2, т.5;
- при оценката на проектните предложения да се дадат 5 бонус-точки за разпознаваемите МСП на хора с увреждания, членувачи в организации на и за хора с увреждания в разработването, наблюдението и мониторинга на европейски и регионални политики в социалната икономика;
- при оценката на проектните предложения да се дадат бонус-точки за предприятия от социалната икономика, регистрирани в АХУ, които осигуряват работни места за хора с увреждания, както следва:
 - за предприятия с над 50% заети хора с увреждания от списъчния състав на предприятието – 10 точки;
 - за предприятия с над 50% заети други неравностойни групи на пазара на труда от списъчния състав на предприятието – 5 точки.
- За регистрираните предприятия в Агенцията за хора с увреждания финансирането на проектните предложения да бъде 95% от стойността на проекта, както през първия програмен период по целевата схема за специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания.



Започва безплатно онлайн обучение за пилотно тестване на „Професионална обучителна програма за подготовка на консултанти по подкрепена заетост”

Работещите в сферата на заетостта на хората с увреждания, ще може да се възползват от пилотното тестване на „Професионалната обучителна програма за подготовка на консултанти по подкрепена заетост. Обучението се провежда за първи път в България и има за цел да отговори на нуждата от подготвени специалисти по прилагане на подкрепена заетост.

Създаването на онлайн курса е част от проект COACH@WORK, който НФРИ изпълнява заедно със Згура М – координатор по проекта, Националната агенция за професионално образование и обучение и Интерпроджектс, с подкрепата на Програма Еразъм+ на Европейската комисия. Фокус в проекта е създаването на първия български модел на професионално обучение за консултанти по подкрепена заетост, който може да се прилага от работещите професионалисти в страната и оценъчна система за признаване, валидиране и сертификация на доставчици на услуги по подкрепена заетост.

Курсът включва 9 независими модула, обединени около темата подкрепена заетост: Осведоменост за уврежданията; Придобиване на ключови и преносими компетентности от клиентите с увреждания; Практически методи и инструменти в процеса на осигуряване на услуги по подкрепена заетост; Дигитални помощни технологии, които подкрепят образованието, заетостта и благополучието на хората с увреждания; Концепция на подкрепената заетост – петте етапа на процеса; Прилагане на личностно-центрирания подход; Рамка за провеждане на сесии с клиент с увреждане; Кариерно консултиране – методи на пазара на труда; Практическо прилагане и взаимоотношения с институции.

Обучението включва и четири сесии – лице в лице. Записалите се в курса, могат да преминават през материалите и задачите в онлайн среда в удобно за тях време и място и със своето собствено темпо.

В края на курса участниците получават сертификат, удостоверяващ успешното приключване на обучението. Но по-важното е, че получават възможността да се приобщят към една философия, на която се основава методологията подкрепена заетост.

Сред обучителите са Петя Грудева – менджър проекти в Център за информация и професионално ориентиране Згура М, Елка Тодорова – председател на НФРИ, доц.Маргарита Бакрачева психолог-обучител – БАН и Мая Фьодорова, психолог-обучител в Згура-М.

“Практиката ни показва, че работещите специалисти с хора с увреждания имат желание да се усъвършенстват, да опитват нови неща, да получават и те самите непрекъснато нови знания, особено при услугите за заетост. Програмата на онлайн обучението е ноу хау за България, благодарение на опита на австрийските ни партньори от Jugend am Werk Steiermark GmbH и има за цел да валидира обучителната програма и оценъчната система за консултанти по подкрепена заетост. В духа на философията на

новите промени в Закона за насърчаване на заетостта за включване на услугите по подкрепена заетост, вярваме, че това обучение е изключително навременно и отговаря на нуждите за отключване на потенциала на инвестициите в услугите за подкрепена заетост, а именно по-добри инструменти за нуждите и капацитета на екипите предоставящи подкрепата. По този начин вярваме, че работим за пълното социално включване на хората с увреждания чрез качествени специалисти, предоставящи адекватна индивидуализирана подкрепа”, сподели Елка Тодорова, Председател на НФРИ.

ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ



BG05M9OP001-2.006 „Развитие на социалното предприемачество“

Краен срок: 17:30 часа на 05.01.2017 г.

Целта на процедурата е да се улесни достъпа до заетост и да се осигури подкрепа за социалното включване на уязвими групи чрез създаване на подходящи условия за тяхната професионална интеграция в сферата на социалната икономика.

Минимален размер на безвъзмездната финансова помощ: **50 000 лева**

Максимален размер на безвъзмездната финансова помощ: **391 166 лева**

Финансирането е по правилата „де минимис“.

Допустими кандидати по процедурата за подбор на проекти са:

- Социални предприятия;
- Работодатели;
- Специализирани предприятия на хора с увреждания;
- Кооперации на хора с увреждания;
- Общини и райони на общини;
- Доставчици на социални услуги;
- Неправителствени организации.

Допустими партньори:

- Обучителни институции и организации;
- Общини и райони на общини;
- Доставчици на социални услуги;
- Неправителствени организации.

Допустими целеви групи:

- Хора с увреждания;
- Лица в неравностойно положение на пазара на труда и други социално изключени лица;
- Представители на различни общности, заети в социалните предприятия, кооперации и специализирани предприятия за хора с увреждания;
- Лица, заети в институции и организации, свързани със социалното предприемачество.

Допустими дейности:

- Организация и управление на проекта (задължителна);
- Информирание и публичност (задължителна);
- Насочени към осигуряване на подкрепа за създаване на нови и разширяване дейността на вече съществуващи социални предприятия, специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания във връзка с осигуряване на заетост чрез:

1. Психологическо подпомагане и мотивиране на лица от уязвимите групи за включване в заетост:

Психологическо подпомагане включва основно техники за справяне със стреса и повишаване самооценката на включените в дейността представители на целевата група. Придобиване на умения за успешно справяне на работното място и/или адаптиране към работните условия. Тази дейност следва да се извършва от дипломиран психолог. Мотивирането е свързано със стимулиране и насочване на лицата към придобиване на умения за активно поведение на пазара на труда, вкл. към придобиване/повишаване на професионална квалификация и/или заетост. Мотивирането трябва да бъде проведено така, че лицата от целевата група да придобият знания и умения за ориентиране на пазара на труда и адаптиране към неговите изисквания, за търсене и избор на подходяща заетост и/или адаптиране към условията на вече заето работно място.

2. Социална и професионална интеграция на представители на уязвимите групи в сектора на социалната икономика:

В рамките на тази дейност следва да бъдат включени мерки насочени към поощряване участието на лицата в социалния и професионалния живот съобразени със спецификите на всеки отделен случай. Това може да бъде постигнато чрез (но не само):

- Развитие на умения за общуване и работа в група;
- Развитие на различни навици и умения за живот;
- Придружаване и подкрепа в процеса на обучение и/или по време на работа;
- Организиране на свободното време, отпих и развлечения (в т.ч. културни и развлекателни дейности, любителски и професионален спорт и др.);
- Професионално ориентиране, подкрепа за формиране на трудови навици, съдействие за намиране на подходяща работа;
- Дейности, които поощряват автономността и независимостта (помагате на лицето да поддържа личната си автономност, помагате на лицето да осъзнае индивидуалните си

способности и ресурси, помагате на лицето да намира собственото си жизнено пространство);

- Разработване на индивидуални трудови, терапевтични и интеграционни програми за хората от целевите групи и тяхното прилагане.

3. Предоставяне на обучения на лицата, за които е осигурена заетост в социалните предприятия, специализираните предприятия и кооперациите на хора с увреждания.

За целите на настоящата дейност под „обучение“ се разбира:

- Професионално обучение, пряко свързано със съответното работно място, което се осъществява в съответствие с изискванията на Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО);
- Предоставяне на обучение по ключови компетентности, съгласно Европейската квалификационна рамка.

По дейност 3 се допускат обучения единствено по ключова компетентност 2 „Общуване на чужди езици“, ключова компетентност 4 „Дигитална компетентност“ и ключова компетентност 6 „Обществени и граждански компетентности“.

4. Осигуряване на наставник от работодателя за новонаети лица за период до 6 месеца.

Всеки наставник отговаря за минимум 1 и максимум 7 души – представители на целевата група.

5. Оборудване на новосъздадените работни места и в случай на необходимост, тяхното адаптиране за лица с увреждания и/или извършване на ремонт на помещението.

6. Предоставяне на обучения за повишаване на управленските и бизнес умения за повишаване ефективността на управление на социалните предприятия, специализираните предприятия и кооперациите на хора с увреждания.

Обученията по тази дейност следва да са единствено по специалност „Стопанско управление и администрация“ и могат да бъдат по следните професионални направления и специалностите към тях:

- код 341 – „Търговия на едро и дребно“;
- код 342 – „Маркетинг и реклама“;
- код 343 – „Финанси, банково и застрахователно дело“;
- код 344 – „Счетоводство и данъчно облагане“;
- код 345 – „Администрация и управление“;
- код 346 – „Секретарски и административни офис дейности“;
- код 347 – „Трудов живот“.

7. Подкрепа за осигуряване на заетост за период до 12 месеца (задължителна дейност).

8. Проучване на търсенето и възможностите за пазарна реализация на изработваните стоки и предоставяните услуги - Анализ на възможните начини за продажба. Изследване на ценовите равнища. Прогнозиране на търсенето и развитието на пазара за дадена стока/услуга и др.

9. Социален маркетинг и популяризиране на социалната икономика и социалното предприемачество - мерки, свързани с организиране и/или участие в събития, насочени към популяризиране на социалното предприемачество и, социалната икономика и популяризиране на социалния ефект от дейността на кандидата и предоставяните стоки и/или услуги.

За целите на изпълнението може да се използват различни комуникационни канали – интернет, електронни и, печатни издания и др.

Допустими разходи:

1. Разходи за персонал:

- за трудови възнаграждения на всяко лице, включено в заетост при работодател в размер на 100% от сумата на минималния осигурителен доход за съответната длъжност;
- за трудови възнаграждения на наставници, които ще подпомагат назначените хора с увреждания за период до 6 месеца, при месечно възнаграждение в размер на $\frac{1}{2}$ от минималната работна заплата за страната;
- за трудови възнаграждения и всички осигурителни вноски, начислени за сметка на осигурителя върху договореното възнаграждение на лицата осъществяващи дейности с целевата група;
- за командировки (пътни, дневни, квартирни) на лицата от предходната точка.

2. Разходи за материални активи:

- за материали и консумативи;
- за обзавеждане, оборудване и стопански инвентар.

3. Разходи за нематериални активи.

4. Разходи за услуги:

- наем на помещение, зали, оборудване и др.;
- експертизи, наблюдения, проучвания, анализи и изследвания, оценки;
- обучения, конференции, семинари;
- режимни разходи, в т.ч. ток, вода, телефон, отопление и др.;
- разходи, произтичащи от договори за изработка/услуга или договори за поръчка, неквалифицирани другаде;
- застраховки на придобитото обзавеждане, оборудване и стопански инвентар;
- трудова медицина за лицата, включени в заетост;
- разходи за други дейности, свързани и произтичащи от участието на хора с увреждания;
- осигуряване на информация и комуникация.

5. Разходи за строително-монтажни работи:

- Ремонт, свързан с адаптиране на нови работни места за хората с увреждания и/или за извършване на ремонт на помещение – до 10% от общите допустими разходи.

6. Непреки разходи:

- Организация и управление – до 10% от общите допустими разходи.

Пълният комплект Условия за кандидатстване е публикуван на следните интернет адреси: <http://esf.bg/procedures/razvitiie-na-sotsialnoto-predpriemachestvo/> и на <https://eumis2020.government.bg/bg/s/Procedure/Info/f1d81bed-bf60-4353-b257-d8990feadcf2>

Удължен е срока за кандидатстване по схема „Енергийна ефективност за малките и средни предприятия“

С решение на УО на Оперативна програма „Иновации и конкурентноспособност“ е удължен срока за кандидатстване по схемата за **„Енергийна ефективност за малките и средни предприятия“ – до 28.10.2016 г.** Освен срока, има и изменения на условията за кандидатстване и приложимите документи, които са публикувани на адреса на УО и в ИСУН 2020.

Повече информация може да се намери на http://www.opcompetitiveness.bg/module4.php?menu_id=361&id=139

Рамкова програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт 2020“

„Хоризонт 2020“ (и конкретно в частта си „Инструмент за МСП“) е схема на ЕС за финансиране на проекти за бизнес иновации с голям икономически потенциал за успешна пазарна реализация на европейския и международен пазар.

Всяка една фирма, която попада в категория МСП (микро, малко или средно предприятие) **може да кандидатства самостоятелно за финансиране.** Няма ограничения по отношение на сфера на дейност.

Първоначално се подава проект, който по същество е кратък бизнес план, като целта е оценка на икономическия и пазарен потенциал на идеята, която се лансира.

Безвъзмездното финансиране започва от 50 000 евро първоначално и може да достигне до 2 500 000 евро. От цялостната стойност на конкретен проект безвъзмездното финансиране е 70%.

Под иновация се разбира нова или различна от наличните идея/процес/организация/продукт/услуга, с висок бизнес потенциал и реална възможност за пазарно проникване и високи резултати на европейския пазар. Програмата е фокусирана към бизнес организациите, т.е. става дума за бизнес иновация, а не за иновация в научния смисъл на думата.

Програмата е отворена за кандидатстване, като има няколко междинни срока за подаване на проектни предложения.

Подаването на проекти по програмата се извършва чрез онлайн базирана система за Европейската комисия след регистрация на профил и система и подаване на апликационна форма и придружаващи документи. Всички проекти се подават, оценяват и финансират директно от ЕК в Брюксел. По тази схема няма посредничество на български институции.

Резюме

на

Рамкова програма за научни изследвания и иновации „Хоризонт 2020“

Финансиране на иновативни проекти по мярка „Инструмент за МСП“ (SME instrument)

I. Какво представлява „Хоризонт 2020“?

„Хоризонт 2020“ е новата **рамкова програма на Европейския съюз за научни изследвания и иновации** за периода 2014-2020г.

Главната цел на програмата е **да стабилизира финансовата и икономическата система и да създаде възможности за икономически растеж.**

Управляващ орган е **Европейска комисия на ЕС**, Главна дирекция „Изследване и иновации“.

Общ бюджет на процедурата: **79 млрд. евро.**

Акцентът са **иновациите**. Програмата дефинира **6 вида иновации**:

II. Какво представлява „Инструмент за МСП“?

Програма за финансиране на МСП в рамките на „Хоризонт 2020“ – катализатор за въвеждане на



пазара на обещаващи технологични и нетехнологични иновации.

Единствената досега схема на ЕС за **самостоятелно кандидатстване от една компания**.

Не се изключва НИРД, но фокусът е върху разработката на убедително търговско предложение.

Използван е опита на САЩ: Small Business Innovation Research (Програма на Американския национален институт по здравеопазване и Американския национален институт за рак – за стимулиране технологичните иновации в частния сектор с потенциал за комерсиализация).

- За високо рискови иновативни идеи с голям пазарен потенциал.
- **За малки, но перспективни проекти (от 0,5 до 2,5 милиона евро)** за самостоятелно участие или за партньорство.
- **За всички видове иновативни МСП и от всички сектори.**
- За добре подготвени бизнес планове за инвестиции във всички видове иновации.

III. Параметри на „Инструмент за МСП“:

ЦЕЛ: Иновативните МСП в Европа да достигнат до пазара чрез интензивно подпомагане в трите фази на иновационния процес.

БЕНЕФИЦИЕНТИ: **Всички видове иновативни МСП на територията на държава членка на ЕС** или асоциирана страна, показващи силна амбиция да се развиват, растат и интернационализират.

ОБЩ БЮДЖЕТ: **3 млрд. Евро**

ИНТЕНЗИТЕТ НА БЕЗВЪЗМЕЗДНО ФИНАНСИРАНЕ: **до 70%** (изключение – организации с нестопанска цел – до 100%)

КАНДИДАТСТВАНЕ: Инструментът за МСП се състои от **три различни фази**, включително и тренинг и обучения за бенефициентите. Участниците могат да кандидатстват за Фаза 1 с намерение да кандидатстват и по Фаза 2 на по-късен етап или директно за Фаза 2.

ФАЗА 1: Предпроектна оценка и анализ на концепцията

Предпроектно проучване за проверка на технологичната/практическа и икономическа стабилност на иновативната идея/концепция. **Финансиране – еднократно до 50 000 евро** при продължителност на проекта **до 6 месеца**. Кандидатства се с **първоначален бизнес план** основан на предложената иновационна идея/процес/услуга/продукт. **Резултат** – разработен подробен бизнес план.

Във **Фаза 1** се допускат предпроектни проучвания за проверка на технологичната, практическа и икономическа жизнеспособност на иновационна идея/концепция/продукт/услуга, която трябва да се отличава със значителна новост за индустриалния сектор, в който е представена и би могла да намери приложение на Европейския пазар. Проектната идея може да бъде свързана с нов продукт, процес, дизайн, услуга, технология или да води до ново приложение на пазара на съществуваща технология/процес/услуга. Основните **допустими дейности за Фаза 1 са например – оценка на риска, проучване на пазара, ангажираност на потребителя, проучване с цел**

защита интелектуална собственост (IP) управление на проектната идея, разработване на иновационна стратегия, търсене на партньори, приложимост на концепцията и др.

Допуска се кандидатстване и директно за *Фаза 2*.

Менторство и обучение(coaching) – на всеки одобрен бенефициент през *Фаза 1* (до три дни) като допълнение към грантовете.

ФАЗА 2: НИРД, прототип, пазарна реплика

Изпълняват се иновативни дейности като – демонстрации, тестване, създаване на прототипи, пилотно внедряване и довеждане на иновативната идея до индустриална готовност и представяне на пазара. Предложението трябва да е основано на разработения във *Фаза 1* (или от друго място) подробен бизнес план + да съдържа първи комерсиализационен план. **Финансиране – до 70%** (или до 100% за силно застъпени научните изследвания).

Подходящо искане за финансиране на проектно предложение в рамките на 5 – 2.5 млн. евро, при продължителност на проекта **12-24 месеца**.

Менторство и обучение(coaching) – на всеки одобрен бенефициент през *Фаза 2* (до 12 обучителни дни) като допълнение към грантовете.

ФАЗА 3: Комерсиализация

Подкрепа за представянето на пазара и експлоатация. **Няма директно финансиране**, но МСП може да се възползва от непряката подкрепа по „Хоризонт 2020” (достъп до рисково финансиране, заеми, гаранции, обществени поръчки. допълване от COSME). Резултат – успешно пускане на пазара.

Подкрепата е чрез Европейската мрежа за подкрепа на бизнеса (ЕМПБ) – информация чрез местните офиси.

IV. Области на отворените (обявени) покани по Инструмента за МСП за 2016 – 2017:

- Информационни технологии (open disruptive).
- Нанотехнологии, нови материали и производствени технологии.
- Биотехнологични индустриални процеси.
- Космически изследвания.
- Медицинска диагностична апаратура и биомаркери.
- Хранително-вкусова промишленост – преработка и производство на екологични храни.
- Синя икономика – аквакултури, океански ВЕИ, морски минерални ресурси и биотехнологии, морски, брегови и круизен туризъм.
- Транспорт, градска мобилност
- Ниско въглеродни енергийни системи.
- Доставка на суровини.
- Градска (урбанистична) инфраструктура.
- Иновации в бизнес модела.
- Иновативни приложения за електронно правителство.

V. Кой може да участва?

- Като водеща (управляваща проекта) организация се приема **само МСП** (изключени са изследователските центрове, университетите или големи фирми, но те могат да са партньори)
- Кандидати със седалище в ЕС и в страните, асоциирани с „Хоризонт 2020“.
- **Едно МСП може да кандидатства самостоятелно като единствен кандидат или заедно с един или повече други МСП в консорциум.**

VI. Защо трябва да се участва?

- За да бъдете **сред най-добрите в Европа.**
- За да бъдете **фактор на Европейско и глобално ниво.**
- За да получите **възможност за участие в бизнес/мениджмънт коучинг програми и семинари по линия на програмата.**
- За да станете **част от широка бизнес мрежа.**
- За да имате **възможност за получаване на по-нататъшно финансиране.**

VII. Какво се взима предвид при оценката?

- Иновацията да има ясен пазар.
- Иновацията да е лесна за ползване от потребителите и за въвеждане в производство или за използване от фирмата.
- Иновацията да е реализуема, възможна и да е по-добра от съществуващите подобни решения.

VIII. Кои са главните критерии за оценка?

- Влияние/Въздействие – най-важният критерий.
- Научно и технологично ниво (ниво на иновативност).
- Осъществяване/Изпълнение.

IX. С какво е добре да разполага един успешен кандидат преди проекта?

- Ясно дефинирана иновация с достатъчно доказателства за нивото и европейската ѝ значимост и влияние върху икономиката.
- С първоначален анализ на риска (технологичен, пазарен, финансов и анализ на целия екип) с оглед въвеждане на иновацията на пазара.
- С вече тествана от потенциални потребители/клиенти иновация, чиято пазарна атрактивност може сравнително лесно да бъде обоснована в проекта.
- Проектният екип е добре квалифициран и знае какви задачи изпълнява по *Фаза 1* (свързани с технологични, пазарни, финансови и регулаторни аспекти, права върху ИС и др.)

X. Обявени срокове за приемане на проекти за ФАЗА 1:

- 09.11.2016
- 15.02.2017
- 03.05.2017

XI. Как се кандидатства?

Кандидатстването се извършва по електронен път след успешна регистрация на организацията и попълване на формуляр на сайта на програмата.

За да бъде едно предприятие прието като МСП, то трябва да отговори на критериите заложи в програмата. За целта еднократно представител на предприятието регистрира фирмен профил в системата на Horizon 2020, попълва набор от въпроси, в резултат на което получава оценка ДА или НЕ.

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/organisations/register.html>

Ако едно предприятие е признато за МСП в момента на кандидатстване и/или одобрение на проектното предложение, то се третира като МСП до края на проекта, независимо от това дали по време на изпълнение на проекта то се е разраснало и вече не е МСП. При успешна регистрация, фирмата получава персонален PIC код (*това е индивидуален 7-цифрен код*), който дава право на организацията да подава проектни предложения директно онлайн в системата ECAS <https://webgate.ec.europa.eu/cas/wayf?caller=%2Fcas%2Ffeim%2Fexternal%2Fregister.cgi>

Регистрация на организация в портала на Horizon 2020?

Проверявате дали вашата организация има създаден профил в портала http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/organisations/register_sec.html

Ако нямата регистриран профил, създавате нов тук

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/organisations/register.html>

– бутон “Register Organisation”. Този раздел е наличен и на български език.

Ако не можете да довършите регистрацията си в един ден, системата автоматично записва въведените данни, така че да можете, след като влезете в профила си (с индивидуална парола и име) да можете да въведете всички данни за организацията си.

Валидиране на профила и потвърждаване на официално лице, което има правото основание да представлява организацията (Validation and Legal Entity Appointed Representative (LEAR)

<http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/support/faq.html#f03>

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Въпроси и отговори в област „Условия на труд”

Какви инструктажи по безопасност и здраве при работа трябва да се провеждат на работниците и служителите?

С Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ДВ, бр. 102 от 2009 г.) се установяват следните видове инструктажи по безопасност и здраве при работа (БЗР):

- начален;
- *на работното място*;
- периодичен;
- ежедневен;
- извънреден.



Инструктажите по безопасност и здраве при работа се документират в Книги за инструктажи, съгласно приложение № 1 на наредбата.

Кои лица трябва да бъдат инструктирани по безопасност и здраве при работа?

Съгласно Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ДВ, бр. 102 от 2009 г.), работодателят е длъжен да осигури провеждането на инструктажи по безопасност и здраве при работа на всеки работещ, независимо от срока на договора и продължителността на работното време, вкл. и на:

- *работещите, предоставени им от предприятие, което осигурява временна заетост*;
- *командировани работници и служители*;
- *работещи от други предприятия, които ще работят на територията на предприятието*;
- *лица, приети за обучение или за повишаване на квалификацията*;
- *лица, с които се провежда производствена практика*;

- всички други лица, които ще посещават производствени звена на предприятието.

Кой може да провежда инструктажите по безопасност и здраве при работа?

Инструктажите по безопасност и здраве при работа се провеждат от длъжностни лица с подходящо образование по ред и при условия, определени от работодателя, като се отчитат характерът на изпълняваната работа, конкретните условия на работното място и съществуващият професионален риск.

На кои лица трябва да бъде провеждано обучение по безопасност и здраве при работа и с каква периодика?

Съгласно Наредба № РД-07-2 от 16.12.2009 г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ДВ, бр. 102 от 2009 г.), обучение по безопасност и здраве при работа се провежда на:

1. длъжностните лица, които ръководят и управляват трудовите процеси - не по-рядко от веднъж на 2 години и продължителност не по-малка от 6 учебни часа;
 2. длъжностните лица и специализираните служби в предприятията за организиране изпълнението на дейностите, свързани със защитата и профилактиката на професионалните рискове, така наречените "органи за безопасност и здраве при работа" - не по-рядко от веднъж на 1 година и продължителност не по-малка от 6 учебни часа;
 3. лицата, които са определени от работодателя да провеждат инструктажите по безопасност и здраве при работа - не по-рядко от веднъж на 1 година и продължителност не по-малка от 6 учебни часа;
 4. членовете на комитета/групата по условия на труд - първоначалното обучение по учебни програми с общ хорариум не по малък от 30 учебни часа и ежегодното обучение с продължителност не по-малка от 6 учебни часа;
 5. работниците и служителите, работата на които е свързана с използване, обслужване и поддържане на машини и други технически съоръжения, за които се изисква правоспособност за работа – на периоди, съгласно изискванията на съответните нормативни актове;
 6. работници и служители, заети в дейности, които създават опасност за тяхното или на други лица здраве и живот – на периоди, съгласно изискванията на съответните нормативни актове.
-

Кой има право да провежда обучение по безопасност и здраве при работа?

Лицата, които имат право да провеждат обучение по безопасност и здраве при работа (БЗР), са посочени в чл. 8 от Наредба № РД-07-2 за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд (ДВ, бр. 102 от 2009 г.).

Обучението по БЗР може да се провежда от:

- *работодателите* при спазване изискванията на наредбата;
- *юридически или физически лица*, регистрирани по Търговския закон, по Закона за кооперациите или по Закона за юридическите лица с нестопанска цел, в чийто предмет на дейност е посочено обучение;
- *висши училища, професионални училища, гимназии или колежи, и центрове за професионално обучение*;
- *специализираните* органи на Министерството на вътрешните работи.

Обучаващите лица трябва да с образователно-квалификационна степен *не по-ниска от "бакалавър"* съгласно Закона за висшето образование, притежаващи професионални познания и опит в областта на здравословните и безопасните условия на труд.



Законодателството по безопасност и здраве при работа не предвижда лицензиране на фирмите и лицата, провеждащи обучение по безопасност и здраве при работа.

Кои лица имат право на безплатна храна и/или добавки към нея за работа при специфичен характер и организация на труда?

Съгласно Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея (ДВ, бр. 1 от 2006 г.), безплатна храна получават работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и специфична организация на труда. Тези две условия трябва да действат кумулативно съгласно чл. 285, ал. 1 от Кодекса на труда, за да има задължение работодателят за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея.

Критериите за специфичен характер и организация на труда са регламентирани в ал. 1 и ал. 2 на чл. 2 от Наредба № 11. т.е. за съответните работещи следва да са изпълнени едновременно поне едно от условията по ал.1 за специфичен характер на труда и поне едно от условията на ал. 2 на чл. 2 от Наредбата за специфична организация на труда.

Съгласно наредбата, работодателят трябва да определи с писмена заповед работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея, видът и стойността на храните и/или на добавките.

При определянето на лицата, които ще получават безплатна храна, трябва да се отчита оценката на риска, като предварително се провеждат консултации с представителите на работниците и служителите и комитета/групата по условия на труд, и писмено съгласуване със службата по трудова медицина. В зависимост от преценката на

специфичните условия на труд, видът и стойността на безплатната храна биха могли да варират за отделни групи работници в едно и също предприятие.

Какъв е редът за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея?

Условията и редът за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея на работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и организация на труда са регламентирани с Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея (ДВ, бр. 1 от 2006 г.).

Съгласно Наредба № 11 за определяне на условията и реда за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея (ДВ, бр. 1 от 2006 г.), безплатна храна получават работниците и служителите, които работят в предприятия със специфичен характер и специфична организация на труда. Тези две условия трябва да действат кумулативно съгласно чл. 285, ал. 1 от Кодекса на труда, за да има задължение работодателят за осигуряване на безплатна храна и/или добавки към нея.

Съгласно наредбата работодателят трябва да определи с писмена заповед работниците и служителите, които имат право на безплатна храна и/или добавки към нея, видът и стойността на храните и/или на добавките към нея. При определянето на лицата, които ще получават безплатна храна, трябва да се отчита оценката на риска, като предварително се провеждат консултации с представителите на работниците и служителите и комитета/групата по условия на труд, и писмено съгласуване със службата по трудова медицина. В зависимост от преценката на специфичните условия на труд, видът и стойността на безплатната храна биха могли да варират за отделни групи работници в едно и също предприятие.

При изпълнение на задължението си за осигуряване на безплатна храна, работодателят може да предоставя както храна, така и пари, купони (талони) за храна и ваучери за хранене. При определяне на начина за осигуряване на безплатна храна следва да се има предвид:

1. Храни в готов вид за консумиране или хранителни продукти.
2. Пари.
3. Купони (талони) за храна и ваучери за хранене.

В посочените случаи е налице хипотезата за предоставяне на храни в готов за консумиране вид.

Според чл. 9 от наредбата, в случаите, когато работници и служители ползват безплатна храна и/или добавки към нея на друго основание, получават храна само на едно от основанията. Това са регламентирани с нормативен акт други основания, съгласно които работодателят може да се предоставя безплатна храна.

Трудовото законодателство предоставя на работодателите различни възможности за осигуряване на безплатна храна на работниците и служителите в зависимост от условията, при които се работи.

1. Член 140, ал. 3 от КТ задължава работодателите да осигуряват на работниците и служителите топла храна и ободрителни напитки при работа през нощта.
2. Член 294, т. 1 от КТ дава възможност на работодателите да осигуряват безплатна храна за своите работещи за работа при специфични условия на труд.

В случаите, когато работодателят осигурява храна, независимо под каква форма, по реда на чл. 294 от КТ, стойността на тази храна представлява социален разход за предприятието.

3. Постановление № 133 на МС от 14.07.1993 г. за приемане на Наредба за допълнителните и други трудови възнаграждения (ДВ, бр. 67 от 1993 г.) задължава работодателите да осигуряват безплатна храна на определени в постановлението групи работещи - в здравните заведения, на операционните екипи и на екипите по кръвонабиране, на корабните екипажи и др.

Какви са условията и редът за предоставяне на работниците и служителите на безплатно работно и униформено облекло съгласно Кодекса на труда?

Съгласно чл. 296 от Кодекса на труда работодателят осигурява на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло при условия и по ред, установени от Министерския съвет или в колективен трудов договор. Наредбата за безплатното работно и униформено облекло (ДВ, бр. 9 от 2011 г.) (НБРУО) регламентира реда, начина и условията за предоставяне на безплатно работно и униформено облекло от работодателите на работниците и служителите. Съгласно чл. 3 и от НБРУО работно облекло се осигурява, за да се запази личното облекло на работниците и служителите при извършване на възложената работа. Униформено облекло се осигурява, когато при изпълнение на задълженията се налага отличаване на работниците и служителите от останалото население, както и с оглед дейността на предприятието (чл. 4. НБРУО)

В съответствие със спецификата на извършваната дейност и на работното място и след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации, с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда и с комитета/групата по условия на труд работодателят определя: работните места и видовете работа, за които се осигурява работно и/или униформено облекло; работниците и служителите, които имат право на такова; вида, характеристиките и отличителните знаци на облеклото; срока за износване то му; условията за ползване, включително почистването на работното и/или униформеното облекло (чл. 6 НБРУО).

Съгласно чл. 8 от НБРУО работното и униформеното облекло трябва: да осигуряват защита на личното облекло на работника или служителя; да отговарят на условията на съответното работно място; да са съобразени с индивидуалните особености на работниците и служителите; да не създават риск за здравето и безопасността на работниците и служителите.

В разпоредбите на същия член е предвидено, че работното и/или униформеното облекло се предоставя на работника или служителя в готов вид в деня на постъпването му на работа, като не се допуска заменянето на работно и/или униформено облекло с пари. Работодаателят следва да осигурява само годни за употреба и отговарящи на изискванията на наредбата работни и/или униформени облекла. Работникът или служителят може да откаже да извърши работа, за която е определено да се осигурява работно облекло, когато то не му е предоставено.

В кои случаи работодателят е длъжен да осигури преглед на очите и оценка на състоянието на зрението на лицата, работещи с видеодисплеи, от специалист по очни болести?

Основните изисквания, които следва да изпълняват работодателите и работещите при работа с видеодисплеи са определени с Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи (ДВ, бр. 70 от 2005 г.).

Съгласно наредбата работодателят е задължен да извършва оценка на риска на работните места с видеодисплеи за определяне на възможните рискове за здравето и безопасността на работещите, особено по отношение на зрението, мускулно-скелетната система, възникването на психичен стрес и др. (чл. 3). Съобразно оценката на риска, работодателят е длъжен да предприеме необходимите мерки за намаляване на рисковете, както и да предостави на служителите обучение и информация относно тези мерки и изискванията към конкретното оборудване, работната среда, използваните програмни продукти и възможните рискове. Работодаателят следва да предостави на работещите информация и за изискванията към тяхното поведение, с оглед запазване на здравето им, при постъпване на работа или при всяко съществено изменение на работното място.

Съгласно чл. 9 на Наредба № 7 от 15.08.2005 г. за минималните изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд при работа с видеодисплеи работодателят е длъжен да осигури преглед на очите и оценка състоянието на зрението на лицата, работещи с видеодисплеи, от специалист по очни болести:

- преди започване на работа с видеодисплеи;
- един път на три години за лицата, ненавършили 40 години и ежегодно за лицата, навършили 40 години;
- при оплаквания от смущения на зрението, които могат да се дължат на работа с видеодисплеи.

Ако при посочените прегледи специалистът по очни болести предпише на работещия средства за корекция на зрението (очила), работодателят следва да ги осигури за своя сметка (чл. 9, ал. 2).

Следва ли работодател, без наети лица, да сключва договор със Служба по трудова медицина?

Законът за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) задължава работодателите да осигуряват обслужване на работещите от служба по трудова медицина (СТМ) - чл. 25 от ЗЗБУТ. В случай че няма наети лица, отпада задължението за осигуряване на обслужване от служба по трудова медицина, по реда на чл. 25 от ЗЗБУТ.

Може ли Службата по трудова медицина да извършва задължителни предварителни и периодични медицински прегледи на работниците и служителите?

Задължението на работодателя да осигури медицински прегледи на работниците и служителите са регламентирани от чл. 287 на Кодекса на труда, а конкретните разпоредби за обхвата, периодиката и вида на прегледите и тяхната организация са регламентирани чрез Наредба № 3 от 28.02.1987 г. за задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците (ДВ, бр. 16 от 1987 г.).

По същността си тези прегледи са вид медицинска дейност, свързана с профилактика на болести и ранно откриване на заболявания и могат да се осъществяват само от лечебни заведения по смисъла на Закона за лечебните заведения (ЗЛЗ). Лечебните заведения осъществяват дейността си само след получаване на разрешение или извършване на регистрация при условията и по реда на закона (чл. 3, ал. 3 от ЗЛЗ). В тази връзка, тъй като СТМ не са лечебни заведения, те не могат да извършват задължителните предварителни и периодични медицински прегледи на работниците.

Участието на СТМ при организацията и провеждането на прегледите е във връзка с техните консултативни функции. Основните функции и дейности, които СТМ може да изпълнява при консултирането и подпомагането на работодателите в планирането и организирането на дейностите по здраве и безопасност при работа са определени в чл. 25а на Закона за здравословни и безопасни условия на труд (ЗЗБУТ) и конкретизирани в Наредба № 3 от 25.01.2008 г. за условията и реда за осъществяване дейността на службите по трудова медицина (ДВ, бр. 14 от 2008 г.).

Съгласно чл. 11 от наредбата Службите по трудова медицина извършват наблюдение, анализ и оценка на здравното състояние във връзка с условията на труд на всички обслужвани работещи, включително и на тези с повишена чувствителност и намалена резистентност. Извършваното наблюдение и анализ на здравното състояние обхваща консултиране и подпомагане на работодателя при организирането на предварителните и периодичните медицински прегледи (чл.11, ал. 2). В задълженията на СТМ е и предоставяне на информация на медицинските специалисти, извършващи периодичните медицински прегледи, по отношение на идентифицираните опасности и установения риск за здравето и безопасността на работещите, както и уведомяване на избрания общопрактикуващ лекар за заболяване или отклонения във физиологичните показатели на работещия, които се нуждаят от диагностично уточняване или лечение.

Съгласно нормативните актове за осигуряване на здраве и безопасност при работа и въз основа на оценката на риска и конкретните условия на труд СТМ предлага: вида на медицинските специалисти, извършващи прегледите и необходимите изследвания; списъка на професиите и длъжностите, при които работещите подлежат на задължителни периодични медицински прегледи и изследвания и честотата на провеждане на периодичните медицински прегледи и изследвания.

Във връзка с предварителните и периодичните прегледи СТМ има и задължение за изготвяне на заключение за пригодността на работещия да изпълнява даден вид работа (чл. 11, ал. 2, т. 4 от наредбата).

Задължение на СТМ е да консултира работодателя, но отговорността по спазване на трудово законодателство е изцяло на работодателя.



с.Ягодина, Родопска планина

С пожелания за спорна седмица,

Екипът на НФРИ