



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 XI, брой 8, м.август 2018 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.4
2. Проекти и програми - стр.4

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

НОВИНИ

Одобрен е проект на Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика

Правителството одобри проект на Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика. Нормативният акт цели развитието на социалната и солидарна икономика като стопански отрасъл, с което се цели да се подобри достъпа до заетост и обучения на хората от уязвимите групи, да се създадат условия за повишаване на техния жизнен стандарт и да се намали социалното неравенство.

Законопроектът дефинира същността, мястото и ролята на социалните предприятия като стопански обединения с подчертано различна ценностна насоченост, постигащи висока икономическа и социална резултативност. Нормативният акт урежда свързани със

социалната и солидарна икономика отношения, видовете субекти и мерките за тяхното насърчаване, както условията и реда за дейността на социалните предприятия.

Чрез законопроекта се регламентира, че субектите на социалната и солидарна икономика са кооперациите, юридическите лица с нестопанска цел и социалните предприятия. Предвижда се да се създаде публичен Национален регистър на социалните предприятия в България, които ще се класифицират в две категории: клас А и клас А+.

Според проекта държавата чрез министъра на труда и социалната политика ще насърчава социалните и солидарните предприятия като им предоставя методическа помощ в търсенето на специализирано финансиране за дейността им, провежда национални обучителни програми за развитие на техния управленски капацитет.

С микрокредити на обща стойност 26 млн. лв. ОПРЧР ще подкрепи предприемчиви българи и социални предприятия



През август ще стартира втора процедура за избор на финансови посредници, които ще предоставят микрокредити на предприемчиви българи и социални предприятия със средства от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ чрез Фонд мениджър на финансовите инструменти в България ЕАД (ФМФИБ). Предвидените средства са в размер на 26,4 млн. лв., като отпусканите кредити ще варират между 5000 и 50 000 лв. и ще са за срок от 10 години. Първите 2 години ще бъдат гратисен период за погасяване на главницата по кредита. Това съобщи заместник-министърът на труда и социалната политика Зорница Русинова на 24 юли т.г. в София по време на Информационен ден на тема „Облекчени условия по Финансов инструмент Микрокредитиране със споделен риск по ОПРЧР“ с участието на изпълнителния директор на Фонд мениджър на финансовите инструменти в България Светослава Георгиева.

Целта на събитието беше да се даде информация за промените, подобренията и актуализираните изисквания в техническата спецификация, методика за оценка и критериите за подбор на бъдещите финансови посредници при реализацията на ФИ „Микрокредитиране със споделен риск“ по ОПРЧР за да бъдат подкрепени предприемчиви хора, като приоритетни групи са безработните, хората в изолация на пазара на труда, младежите до 29 години и хората с увреждания.

Със средства от ОПРЧР ще се осигурява до 90% от кредитния ресурс, а останалите минимум 10% ще се предоставят от финансовите посредници. „Очакванията ни са кредитите да се отпускат с ниски лихвени проценти. При сега действащите финансови инструменти лихвата е между 2,8 и 3%“, каза зам.-министърът и добави, че няма да има изискване за обезпечаване на отпускнатите средства, допълни Русинова.

Изпълнителният директор на ФМФИБ Светослава Георгиева прогнозира, че с предвидения ресурс от 26,4 млн. лв. ще бъдат подкрепени над 340 предприятия. Тя уточни, че са положени усилия да намаляване на административната тежест при кандидатстване, както от страна на финансовите посредници, така и от страна на стартиращите компании.

През 2017 г. успешно стартира финансовият инструмент „Микрокредитиране със споделен риск по ОПРЧР 2014-2020“, с който бяха избрани 2 микрофинансиращи

институции - „СИС кредит“ АД и „Микрофонд“ АД. Те са сключили 44 договора за микрокредитиране на обща стойност около 700 000 лева.



Нова възможност за устойчива заетост на хората с увреждания

От 15 август 2018 г. Агенцията по заетостта започва да набира заявки за обучения и заетост на безработни лица с трайни увреждания. Заявките ще се приемат по новия компонент II на проект „Обучения и заетост за младите хора“ – за безработни лица с трайни увреждания до 29 години включително, и по новия компонент II на проект „Обучения и заетост“ – за безработни лица с трайни увреждания на възраст над 29 години. И двата проекта се реализират с финансовата подкрепа на Европейския социален фонд на Европейския съюз по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020 (ОП РЧР).

Очаква се близо 5000 лица с увреждания да започнат работа през първата половина на 2018 г. с посредничеството на Агенцията по заетостта, като повече от 1500 от тях са включени в субсидирана заетост. Към момента по проектите „Обучения и заетост за младите хора“ и „Обучения и заетост“ устроените на работа хора с увреждания са 884. Целта на изпълнението на новия компонент II по двата проекта е да се даде допълнителна възможност за устойчива заетост на една от най-уязвимите групи на пазара на труда, като по този начин се предотврати изпадането ѝ в продължителна безработица, загубата на трудови умения и социалната изолация.

Работодателите ще бъдат стимулирани максимално дълго да задържат хората с трайни увреждания на работното място. Със средства от ОП РЧР ще бъдат поети възнагражденията съгласно минималния осигурителен доход за съответната основна икономическа дейност и осигурителните вноски на наетите от тях по проектите за 24 месеца. Ако работодателите задържат служителя/служителите 6 месеца след този срок, ще им бъде даден еднократно допълнителен бонус от 6 минимални работни заплати, установени за страната.

Всеки работодател, който желае да наеме безработни лица с трайни увреждания по компонент II на проектите, може да подаде заявка за разкриване на свободни работни места според своите потребности във всички бюра по труда в страната. На този етап от изпълнението, безработните лица с трайни увреждания, одобрени от работодателите, ще могат да преминат професионално обучение и/или обучение за придобиване на ключова компетентност с ваучери (съгласно ПМС № 280/ 2015 г.) Заявки от работодателите ще се приемат на хартиен носител лично или чрез пълномощник в бюрата по труда в страната, в работни дни между 08.30 и 17.00 часа.

Размерът на отпуснатата безвъзмездна финансова помощ по новия компонент II на проект „Обучения и заетост за младите хора“ е 8 854 936 млн. лева, а на проект „Обучения и заетост“ – 10 000 000 млн. лева. Заявките за свободни работни места ще се разглеждат по реда на тяхното подаване до изчерпване на финансовия ресурс. Очакванията са с планираните средства да се осигури заетост на 200 младежи до 29 години и 800 лица над 29 години с трайни увреждания.

Подробна информация за проект „Обучения и заетост за младите хора“ се публикува с настоящия бюлетин в рубриката „Проекти и програми“.

Подробна информация за проект „Обучения и заетост“ беше публикува в бр.7/2018 г. на бюлетина на НФРИ в рубриката „Проекти и програми“.

ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ

Две схеми за работодателите по ОП „Развитие на човешките ресурси“ 2014-2020,

Продължение от бр.7 /2018 от бюлетина на НФРИ

Схема “Обучения и заетост на младите хора” – Компонент II

Проект ”Обучения и заетост за младите хора”

Процедурата е с **два крайни срока** за подаване на проектни предложения:

1/ Първият краен срок

Целта на Компонент II е интегриране на неактивни и безработни младежи с трайни увреждания на възраст до 29 г. вкл., регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта, в заетост при работодател в реалния бизнес или институции на местното самоуправление чрез обучения, съобразени с индивидуалните нужди на работното място, субсидия за заетост и еднократен стимул за осигурена устойчива заетост.

В Проекта могат да участват:

➤ Всички работодатели, които попадат в приложното поле, съгласно Регламент (ЕС) № **1407/2013** на Комисията от 18 декември 2013 година относно прилагането на членове 107 и 108 от Договора за функционирането на Европейския съюз към помощта de minimis (ОВ L 352, 24.12.2013 г.) (Регламент (ЕС) № 1407/2013) .

➤ В публичната сфера, работодатели по настоящия проект могат да бъдат само органи на изпълнителната власт съгласно ЗМСМА, както и общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС.

Агенция по заетостта сключва договор с работодателите за предоставянето на средствата за обезпечаване на заетостта на наетите по проекта лица. Договорът за заетост с работодателя се сключва при следните условия:

- Работодателят е одобрен като допустим кандидат;
- Работодателят и Агенция по заетостта одобрят безработно/и лице/а.

В случай че, няма достатъчно подходящи безработни лица с трайни увреждания, за удовлетворяване напълно на заявката, работодателят може да разшири териториалния обхват и в други ДБТ.

Насочването на безработни лица към работодателите, от страна на ДБТ, стартира след изпратено **Писмо за одобрение** на съответния работодател. За изпълнение на подадената от работодателя заявка, насочването на безработни лица продължава до 1 (един) месец.

След изявено желание от страна на работодателя за разширяване на териториалния обхват и/или промяна на изискванията за образование и квалификация за заявената длъжност, срокът за насочване може да бъде удължен с още 1 месец.

Назначаването на безработни лица на заявените работни места по подадената заявка става, след като работодателят е одобрил подходящо/и безработно/и лице/а, които успешно са преминали обученията, посочени в заявката за заявеното/те свободно/и работно/и място/места (ако е приложимо).

В случай, че не бъдат одобрени пълния брой заявени работни места и след изтичане на посочените по-горе срокове, работодателят може да сключи договор само за одобрените от него безработни лица.

I. Работодателите се включват в Проекта, ако те и техните представляващи лица отговарят на следните изисквания:

1. От момента на кандидатстване за безвъзмездна финансова помощ до момента на предоставянето ѝ не попада в никоя от категориите, определени в чл. 106, параграф 1, чл. 107, параграф 1 и чл. 109, параграф 2, буква „а“ от Регламент (ЕС, ЕВРАТОМ) № 966/2012.

2. Да не са в положение на конфликт на интереси с финансовите участници и другите лица, участващи в изпълнението и управлението на бюджета по настоящия Проект, включително в подготвителни действия за това, в одита или контрола. Конфликт на интереси е налице, когато безпристрастното и обективно упражняване на функциите на финансов участник или друго лице, посочено в параграф 1 от Регламент 966/2012 г., е опорочено по причини, свързани със семейството, емоционалния живот, политическата или националната принадлежност, икономически интерес или всякакъв друг интерес, който е общ с този на получателя, съгласно чл. 57 от Регламент 966/2012 г., относно финансовите разпоредби, приложими за общия бюджет на Европейската общност;

3. Да не е обявен в несъстоятелност или в ликвидация, както и да не се намира в открито производство по несъстоятелност, ликвидация или в подобни процедури, съгласно законодателството на страната, в която е установен/регистриран; дейността му не е под разпореждане на съда, не е налице сключено споразумение с кредиторите, не е преустановил дейността си, както и не е обект на производство по тези въпроси, и не се намира в аналогично положение в резултат на подобна процедура, предвидена в националните закони или подзаконови актове на страната, в която е установен/регистриран (това изискване не се отнася за общините и общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС.)

4. Да няма просрочени задължения в съответствие с правните разпоредби на страната, в която са установени, или с тези на страната на кандидата, или с тези на страната, в която трябва да се изпълни дейността по проекта; (това изискване не се отнася за общините и общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС.)

5. Да няма просрочени задължения/има одобрен от НАП погасителен план за отсрочено/разсрочено погасяване на задълженията, когато има такива, свързани с

плащането на вноски за социално осигуряване в съответствие с правните разпоредби на страната, в която са установени, или с тези на страната на кандидата, или с тези на страната, в която трябва да се изпълни дейността по проекта; (това изискване не се отнася за общините и общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС.)

6. Да не са обект на административна санкция, посочена в член 109, параграф 1 от Регламент 966/2012 г.;

7. Да не са признати за виновни за тежко нарушение при упражняване на професионалната си дейност, доказано с всякакви средства, които кандидатът може да обоснове, включително с решения на Европейската инвестиционна банка (ЕИБ) и на международни организации;

8. Лицата, които имат правомощия да представляват работодателя да вземат решения и да осъществяват контрол спрямо тях, да не са осъждани с влязла в сила присъда за измама, корупция, участие в престъпна организация, изпиране на пари или всякаква друга незаконна дейност, ако тази незаконна дейност накърнява финансовите интереси на Съюза;

9. Лицата, които имат правомощия да представляват работодателя да вземат решения и да осъществяват контрол спрямо тях, да не са осъждани за престъпление по служба с влязла в сила присъда от компетентен орган на държава членка.

За доказване на обстоятелствата от т. 1. до 9. се попълва декларация по образец (Приложение №5) , а за общини и общински предприятия по чл. 52 от ЗОС се попълва декларация по образец Приложение 5А.

10. Да разкриват работни места във всички сектори на икономиката, с изключение на посочените в чл. 1, т. 1 на Регламент (ЕС) № 1407/2013 г.

Работодатели, които осигуряват заетост в горечитираните отрасли, не могат да получат подкрепа по Проекта, ако разкриват работни места в следните сектори на икономиката:

а) помощите, предоставяни на предприятия, които извършват дейност в сектора на рибарството и аквакултурите, обхванати от Регламент (ЕО) № 1379/2013 г. на Съвета;

б) помощите, предоставяни на предприятия, които извършват дейност в областта на първичното производство на селскостопански продукти;

в) помощите, предоставяни на предприятия, които извършват дейности в сектора на преработката¹ и търговията със селскостопански продукти, в следните случаи:

- когато размерът на помощта е определен въз основа на цените или количествата на този вид продукти, изкупувани от първичните производители или предлагани на пазара от съответните предприятия;

-когато помощта е свързана със задължението да бъде прехвърлена частично или изцяло на първичните производители;

г) помощите за дейности, свързани с износ за трети държави или държави членки, по-конкретно помощите, пряко свързани с изнасяните количества, със създаването и функционирането на дистрибуторска мрежа или с други текущи разходи, свързани с износа;

д) помощите, подчинени на преференциалното използване на национални продукти спрямо вносни такива.

¹ „преработка на селскостопански продукти“ е всяка операция, извършена спрямо селскостопански продукт, от която се получава също селскостопански продукт, с изключение на дейностите, осъществявани на място в земеделското стопанство, необходими за приготвянето на животински или растителен продукт за първата му продажба;

Когато дадено предприятие упражнява дейност в секторите, посочени в чл. 4.1.10, букви а), б) или в), както и в един или повече от секторите или дейностите, обхванати от (Регламент (ЕС) № 1407/2013 г.), регламентът се прилага спрямо помощта, предоставяна за съответните един или повече сектори или дейности, при условие че се гарантира посредством подходящи средства (като например разделение на дейностите или разграничаване на разходите), че дейностите в изключените сектори не се ползват от помощ de minimis, предоставена съгласно (Регламент (ЕС) № 1407/2013 г.).

ВАЖНО: За определяне на допустимостта се използва класификация КИД-2008 – (приета със Заповед № РД 07-317/29.11.2007 г. на Председателя на Националния статистически институт).

А) Работодателят не може да наема на разкрито работно място безработно лице, освободено от него или свързани с него предприятия по смисъла на Закона за малките и средните предприятия в период, не по-малък от 12 (дванадесет) месеца преди датата на подаване на заявлението от страна на безработното лице. Това обстоятелство се проверява по служебен път, на етап оценка за допустимост на безработното лице.

Б) Работодателят не може да кандидатства по настоящата схема и да претендира за възстановяване на разходи, за които е получил финансиране по друг проект, програма или каквато и да е друга финансова схема, произлизаща от националния бюджет, бюджета на Общността или друга донорска програма.

В) Работодателят възстановява изплатените средства за лицето/ата по Проекта, в случай, че едностранно прекрати трудовия/те договор/и с лицето/ата по причини, които не са свързани с виновно неизпълнение на трудовите му задължения, както и по инициатива на Работодателя съгласно разпоредбите на КТ.

Г) Разкриването на работни места се субсидира, ако през последните три месеца от подаване на заявката работодателят не е освобождавал работници и служители, наети на работни места за същите длъжности, на които се наемат безработните лица. Когато назначението не представлява нетно увеличение на броя на персонала в съответното предприятие в сравнение със средния брой на персонала² през последните дванадесет месеца³, длъжността трябва да е била незаета, овакантирана поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст или правомерно уволнение поради извършено нарушение и други, а не в резултат от съкращение на персонала.

II. Представители на целевата група по Проекта са безработни лица, които отговарят на следните изисквания:

Неактивни и безработни младежи с трайни увреждания на възраст до 29г. включително, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ (ДБТ).

² Средният брой на персонала се изчислява съобразно Методика за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала, утвърдена от Националния статистически институт със заповед № РД 07-21/31,01,2007 г. на председателя на НСИ.

³ Последните дванадесет месеца се изчисляват от момента на подаване на Заявление от безработното лице.

Приоритетно ще бъдат насочвани безработни младежи до 29г. вкл, които са с установена степен на намалена работоспособност (вид и степен на увреждане 75 и над 75 на сто).

III. Допустими обучения, в които могат да бъдат включени безработните лица, за професионална квалификация и/или ключови компетенции.

Съгласно чл. 5, ал. 2 от ПМС 280 от 15.10.2015 година, номиналната стойност на ваучера е в зависимост от вида на обучението и се определя, както следва:

1. за обучения за придобиване на професионална квалификация:

- а) за първа степен, с продължителност не по-малка от 300 учебни часа – 600 лв.;
- б) за втора степен, с продължителност не по-малка от 660 учебни часа – 1200 лв.;
- в) за трета степен, с продължителност не по-малка от 960 учебни часа – 1800 лв.;
- г) за част от професия по първа квалификационна степен, с продължителност не по-малка от 200 учебни часа – 400 лв.;
- д) за част от професия по втора квалификационна степен, с продължителност не по-малка от 300 учебни часа – 600 лв.;
- е) за част от професия по трета квалификационна степен, с продължителност не по-малка от 600 учебни часа – 1125 лв.

2. за обучения за придобиване на ключови компетентности:

- б) за обучения по ключова компетентност 2 от приложението и с продължителност не по-малка от 300 учебни часа и три нива на обучение – 700 лв.;
- г) за обучения по ключова компетентност 4 от приложението и с продължителност не по-малка от 45 учебни часа – 250 лв.

IV. Лица, които могат да бъдат наставници:

1. Наставник може да бъде лице от същото предприятие, което притежава професионален опит по същата или подобна професия, по която ще се провежда наставничеството. Минимални изисквания за определяне от работодателя на наставници е припокриване на дейности и отговорности за заеманата от наставника длъжност при работодателя, и тези заложен в длъжностната характеристика на наетото по проекта лице.

В случаите, при които наставникът е назначен по трудово правоотношение работодателят сключва допълнително споразумение по условията на чл. 119 от КТ, с определения/определените от него наставник/наставници. В случаите, в които наставникът е държавен служител, работодателят издава заповед, съгласно Закона за държавния служител.

2. В случай, че за наставник/ци бъдат избран/и управител/и на еднолични търговци, еднолични търговски дружества, лица упражняващи свободни професии и др., преценката за наличие на професионален опит ще се извършва, като се вземе предвид предмета на дейност на търговеца, вида на упражняваната свободна професия и др.

В случаите, в които наставникът не е назначен по трудово правоотношение, подписва декларация, в която декларира, че ще извършва наставничество (по образец).

3. Не е допустимо лица със сключен граждански договор (договор за услуга) към работодателя-кандидат да бъдат наставници по проекта.

Всеки наставник отговаря за **минимум 1 и максимум 7 души** – представители на целевата група, за срок **до 3 месеца** и не по-малко от 40 часа месечно.

Договорът с безработното лице и допълнителното споразумение с наставника се сключват от една и съща дата.

Осигуряването на наставник е по желание от страна на Работодателя. Възможно е включване на наставник за лицата включени в заетост след обучение или включени в директна заетост.

V. Проект "Обучение и заетост за младите хора"- Компонент II предоставя на работодателите следните възможности:

Работодателите могат да заявяват работни места, като подадат Заявка в **оригинал** във всички дирекции на „Бюро по труда“ в страната.

Работодателят преценява необходимостта от включване на безработните лица в обучение за придобиване на професионална квалификация и/или ключови компетентности – чужд език или дигитална компетентност. **Работодателят** сключва **договор за заетост** (по образец) с Агенцията по заетостта за осигуряване на заетост на одобрените безработни лица, за период до **24 месеца, съгласно представен Списък на насочени и одобрени лица (по образец)**. Договорът за заетост се сключва след одобрение на Работодателя, като допустим кандидат и след одобрение на лицата от работодателя и Агенция по заетостта.

Пример: Ако, работодателят заяви в Заявката за разкриване на работни места необходимост от 10 безработни лица, от които 5 лица следва да преминат обучение (ПК и/или КК) и 5 безработни лица, които ще се включат директно в субсидирана заетост, договорът за осигуряване на заетост ще се калкулира за 10 работни места на база МОД за съответната основна икономическа дейност и осигурителни вноски за сметка на работодателя. Трудовите договори с лицата, включени директно в заетост ще се сключат след одобрението им от страна на работодателя и Агенция по заетостта. С останалите 5 лица, които следва да преминат обучение, трудовите договори ще се сключат след успешното приключване на съответното обучение.

При включване в директна заетост към момента на сключване на трудов договор с работодателя, лицето следва отново да отговаря на изискванията за допустимост на целевата група. За потвърждаване на обстоятелствата лицето попълва Декларация по образец (Приложение 24).

При включване на лицето в заетост, след преминало обучение, не се изисква попълване на Декларация за принадлежност към целевата група.

Допустимите работодатели, които разкриват работни места, получават средства за:

1. Разходи за трудови възнаграждения за наетите по Проекта лица в размер на минималния осигурителен доход за **съответната основна икономическа дейност** и единични групи професии от 2 (втори) до 9 (девети) клас от НКПД 2011г.
2. Разходи за допълнителни възнаграждения по минимални размери, съгласно Кодекса на труда и нормативните актове за неговото прилагане върху средствата по т. 1., както и всички доплащания по приложимото национално законодателство.
3. Разходи за възнаграждения за платен отпуск, съгласно Кодекса на труда.
4. Разходи за възнаграждения по чл. 40, ал. 5 от Кодекса за социално осигуряване.

5. Всички доплащания по приложимото национално законодателство съгласно КТ и КСО;
6. Обезщетение за неизползван платен годишен отпуск по чл. 224 от Кодекса на труда.
7. Разходи за дължимите осигурителни вноски за сметка на Работодателя за фон „Пенсии“, фонд „Безработица“, фонд „Трудова злополука и професионална болест“, фонд „Общо заболяване и майчинство“, както и за фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване и Националната здравноосигурителна каса, съгласно КТ, КСО, ЗЗО.
8. Разходи за възнаграждение на наставници, определени от работодателя, които ще отговарят за наетите представители на целевата група. Месечното възнаграждение е в размер на $\frac{1}{2}$ от минималната работна заплата, установена за страната за съответната година за наставниците, за период до 3 месеца за проведени не по-малко от 40 часа месечно.
9. Разходи за еднократен стимул, покриващи размера на шест минимални работни заплати установени за страната, предоставящи се на работодатели, запазили заетостта на наетото лице с увреждане, 6 месеца след изтичане на 24 месечен субсидиран период. Разходите са дължими в случай, че работодателят е запазил размера на възнагражденията по трудовия договор и лицето е отработило поне 75 % от работните дни за периода.

VI. Документи за кандидатстване и включване в Проекта:

1. Работодателите от реалния сектор, включително търговски дружества с общинско участие в капитала или чрез граждански дружества по Закона за задълженията и договорите, подават в ДБТ:

Заявка за разкриване на свободно работно място (по образец) в оригинал във всички ДБТ в страната и следните документи:

- Декларация за липса на обстоятелства (Приложение №5);
- Декларация за минимални и държавни помощи (Приложение I), попълнена съгласно Указания за попълване на Декларацията за минимални и държавни помощи (Приложение IA);
- Документи, необходими за проверка преди сключване на договор, относими и отразяващи разпределението на капитала за анализиране на взаимоотношенията "едно и също предприятие" (ако е приложимо):
 - Книга за акционерите - приложимо за акционерните дружества с поименни акции;
 - Актуална справка за разпределението на капитала на дружеството - приложимо за акционерните дружества;
 - Дружествен договор - приложимо за дружествата с ограничена отговорност, едноличните дружества с ограничена отговорност (учредителен акт), събирателните дружества и командитните дружества;
 - Книга за акционерите и устав - приложимо за командитните дружества с акции;
 - Устав - приложимо за кооперациите.

Посочените изискуеми документи се представят като копие, заверено от кандидата, в случай че не са оповестени в Търговския регистър. В случай че посочените документи са оповестени в Търговския регистър, същите не следва да се представят, като ще се проверяват по служебен път съгласно чл. 23, ал. 4 от Закона за търговския регистър.

- Отчет за наетите лица, отработеното време, средствата за работна заплата за наетите лица и други разходи за труд за предходните 4 тримесечия, подавани на основание чл.20 от Закона за статистиката или Справка за средносписъчния брой на персонала и за начислените средства за работна заплата за предходните 12 месеца – копие, заверено „Вярно с оригинала“;

- Справка за освободените лица, която да съдържа две имена на лицата и основанията от КТ за тяхното освобождаване с цел доказване, че прекратяването на правоотношенията с лицата, заемали същите длъжности, заявени в Заявката, не е в резултат от съкращение на персонала за последните 12 месеца пред датата на подаване на Заявката (заверени с подпис и печат, ако е приложимо);

- Документи за допустимост на наставника/наставниците (ако е приложимо):

- Копие на трудов договор на лицето определено за наставник по проекта;
- Представена от работодателя декларация за извършване на наставничество (Приложение №13).
- Копие от длъжностна характеристика на наставника.

- **Служебна проверка се извършва:**

- На икономическата дейност- **В случай, че посоченият КИД в заявката съвпада с този, оповестен в Търговски регистър/Реистър булстат – не е необходимо представяне на удостоверение.** Във всички останали случаи работодателя предоставя удостоверение за код на икономическата дейност от Националния статистически институт (издадено до 6 месеца преди датата на кандидатстване). За определяне на допустимостта се използва класификация КИД-2008 (приета със Заповед № РД 07-317/29.11.2007 г. на Председателя на Националния статистически институт). Този документ следва да бъде представен с оглед удостоверяване на допустимостта на работодателя за прилагане на приложното поле и произтичащите нормативни разпоредби от Регламент (ЕС) № 1407/2013– в оригинал или копие, заверено „Вярно с оригинала“, подпис и печат на Кандидата;
- **За липса/ наличие на задължение към НАП, съгласно чл. 87, ал. 11 от ДОПК.** В случай, че се установят задължения, от работодателя се изисква одобрен от НАП погасителен план за отсрочено/разсрочено погасяване на задълженията, свързани с плащането към държавата на вноски за социално осигуряване и данъци в съответствие с правните разпоредби на страната, в която са установени, или с тези на страната на кандидата, или с тези на страната, в която трябва да се изпълни дейността по проекта.
- **За липса/ наличие на задължение към Община за плащането на местни данъци и такси, съгласно Закона за местните данъци и такси или съгласно законодателството на страната, в която са установени/регистрирани.**

- **Актуално състояние,** че не се намира в несъстоятелност, в открито производство по несъстоятелност или в ликвидация (изисква се от всички Работодатели, вписани в Търговския регистър към Агенцията по вписванията) или в подобни процедури, съгласно законодателството на страната, в която е установен/регистриран <https://public.brra.bg/CheckUps/Verifications/ActiveCondition.ra>

- **За ЮЛНЦ,** които не са пререгистрирани в Търговския регистър и регистъра на ЮЛНЦ, съответно не може да се извърши служебна проверка, се изискват документи относно

статута им от съответния окръжен съд – съдебно решение (копие), актуално състояние и Удостоверения, доказващи, че ЮЛ не се намира в открито производство по несъстоятелност или в ликвидация.

• По реда на чл. 35б от Наредба № 8 от 26 февруари 2008 г. за функциите и организацията на дейността на бюрата за съдимост на всички лица, които са овластени да представляват Работодателя, независимо от начина на представяване - „заедно”, „заедно и поотделно” или „поотделно” и са вписани в Търговския регистър или в Регистъра на юридическите лица с нестопанска цел, или са определени като такива в учредителен акт, когато тези обстоятелства не подлежат на вписване. Свидетелство за съдимост се изисква от лица, за които няма информация в справката за съдимост и не може да се направи служебна проверка (например чуждестранни граждани).

2. Работодатели общини, включително общински предприятия, създадени по реда на чл. 52 от ЗОС, подават в ДБТ:

Заявка за разкриване на свободно работно място (по образец) в оригинал във всички ДБТ в страната и следните документи:

- Декларация по проекта (приложение 5А) – в оригинал;
- Отчет за наетите лица, отработеното време средствата за работна заплата за наетите лица и други разходи за труд за предходните 4 тримесечия, подавани на основание чл.20 от Закона за статистиката или Справка за средносписъчния брой на персонала и за начислените средства за работна заплата за предходните 12 месеца – копие, заверено „Вярно с оригинала”; Документите следва да бъдат представени към последно приключило тримесечие.
- Справка за освободените лица, която да съдържа две имена на лицата и основанийето от КТ за тяхното освобождаване с цел доказване, че заеманите същите длъжности, заявени в Заявката, не е в резултат от съкращение на персонала, за последните 12 месеца преди датата на подаване на Заявката, заверени с (ако е приложимо);
- Заверено копие на трудов договор / заповед на наставника по проекта (ако е приложимо);
- Длъжностна характеристика на наставника (ако е приложимо).

Агенцията по заетостта ще провери всички декларираните обстоятелства, в случай че Работодателят не отговаря на изискванията за допустимост по проекта, няма да се пристъпи към подписване на договор. Работодателят ще бъде уведомен писмено за причините, поради които не може да бъде сключен договор по настоящият проект.

Образците на заявка и декларации са публикувани в официалната страница на Агенцията по заетостта.

VII. Прилагане на Регламент (ЕС) № 1407/2013:

Предоставяната безвъзмездна финансова помощ по схема „Обучения и заетост на младите хора” попада в обхвата на Регламент (ЕС) № 1407/2013.

Максималният размер на средства, отпускани по схемата под формата на минимална помощ, заедно с другите получени минимални помощи не може да надхвърля левовата равностойност на 200 000 евро и съответно левовата равностойност на 100 000 евро в случай на едно и също предприятие⁴, което осъществява автомобилни товарни превози за

⁴ а) дадено предприятие притежава мнозинството от гласовете на акционерите или съдружниците в друго предприятие;
б) дадено предприятие има право да назначава или отстранява мнозинството от членовете на административния, управителния или надзорния орган на друго предприятие;

чужда сметка за период от три бюджетни години. Подробна информация относно изискванията при прилагане на Регламент (ЕС) № 1407/2013 е отразена в Методика за оценка на съответствието на минимална помощ с условията на Регламент (ЕС) № 1407/2013 по проектите по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2014 – 2020, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд, по които Агенция по заетостта е Конкретен бенефициент.

VIII. Ред за включване в Проекта:

- Заявки и документи за допустимост от работодатели, се подават в оригинал във всички ДБТ в страната.
- Заявките ще се разглеждат по реда на тяхното подаване, до изчерпване на финансовия ресурс по проекта.
- Писмо за одобрение/неодобрение ще бъде изпратено на адреса за кореспонденция, посочен от работодателя в Заявка за разкриване на свободни работни места.

IX. Условия за получаване на еднократен стимул:

1. Еднократен стимул, ще се изплаща единствено на работодатели осигурили 24 месечна субсидирана заетост и 6 месечна несубсидирана, устойчива заетост, на лица с трайни увреждания.

2. След изтичане на несубсидирания период, работодателят подава Искане за плащане в ДБТ, с което декларира, че е запазил заетостта на наетите лица, с трайни увреждания, 6 месеца след изтичане на субсидирания период.

3. Еднократен стимул, покриващ размера на шест минимални работни заплати установени за страната, се предоставя на работодател, запазил заетостта на наетото лице с увреждане, 6 месеца след изтичане на 24 месечен субсидиран период, ако лицето е отработило поне 75 % от работните дни за периода.

X. Подаване на искане за плащане от работодателя

Искане за плащане се представя в Дирекция „Бюро по труда” в съответния областен град по един от следните възможни начини:

- лично;
- записани на общоприет електронен носител, заверени с квалифициран електронен подпис, и изпратени до Дирекция „Бюро по труда”;
- чрез лицензиран пощенски оператор – отчетни документи изготвени в съответствие с изискванията на Договора за осигуряване на заетост по проекта, и изпратени до Дирекция „Бюро по труда” с обратна разписка.

Актуалните образци на документи и адресите на Дирекции „Бюро по труда” са публикувани на интернет страницата на Агенцията по заетостта.

в) дадено предприятие има право да упражнява доминиращо влияние спрямо друго предприятие по силата на договор, сключен с това предприятие, или на разпоредба в неговия устав или учредителен акт;

г) дадено предприятие, което е акционер или съдружник в друго предприятие, контролира самостоятелно, по силата на споразумение с останалите акционери или съдружници в това предприятие, мнозинството от гласовете на акционерите или съдружниците в това предприятие.

Предприятия, поддържащи едно от взаимоотношенията, посочени в алинея първа, букви а) – г), посредством едно или няколко други предприятия, също се разглеждат като едно и също предприятие.



екипът на НФРИ