



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ИНФОРМАЦИЯ

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ, ЖЕЛАЕЩИ ДА УЧАСТВАТ В

Проект "Нова възможност за младежка заетост"

Схема

"МЛАДЕЖКА ЗАЕТОСТ"

В Проекта могат да участват:

- Допустими по настоящата схема са 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);
- Органи на изпълнителната власт съгласно ЗМСМА – страна по договора с АЗ, съответно с наетите лица следва да бъде юридическото лице – община, представлявано от органа на изпълнителната власт по ЗМСМА – кмет;
- общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС - страна по договора с АЗ следва да е юридическото лице – община, представлявано от кмета. Редът за сключване на трудовите договори с наетите лица се определя с правилника за дейността на общинското предприятие, респективно с решението на общинския съвет за създаването му;
- Органи на централните администрации на изпълнителната власт – страна по договора с АЗ, съответно с наетите лица следва да бъде юридическото лице (министерства, агенции и др.) представлявано от съответния орган на изпълнителната власт;
- Териториалните структури на централната администрация на изпълнителната власт – могат да са страна по договора с АЗ, съответно да сключват трудови договори с наетите лица, в зависимост от това дали са правосубектни и съобразно актовете, уреждащи структурата, функциите и правомощията им;

----- www.eufunds.bg -----



ВАЖНО:

- Съгласно Решение на 7-то редовно заседание на Комитета по наблюдение на ОП РЧР 2014–2020 от 13.12.2016 г. органи на централната администрация на изпълнителната власт и териториалните им структури съгласно чл. 38 от Закона за администрацията имат право да осигуряват само стажуване при работодател за младежи със завършено висше образование.
- В кръга на допустимите работодатели не са включени териториалните органи на изпълнителната власт в лицето на областните управители и съответно областната администрация.
- Разходите за възнаграждения на наетите лица и наставниците и за свързаните с тях разходи за сметка на работодателя за задължително социално и здравно осигуряване представляват минимална помощ за работодателя, съгласно изискванията на Регламент (ЕС) № 1407/2013 г. (ОВ L 352, 24.12.2013 г.) (с изключение на общините, общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС и органите на централните администрации и териториалните им структури).

ВАЖНО: В съответствие с чл. 14.1. от Общите условия на Договора Работодателят трябва да води точна и редовна документация и счетоводни отчети, отразяващи изпълнението на Договора, използвайки подходяща електронна система за документация и двустранно счетоводство. Тези системи могат да са неразделна част от текущата счетоводна система на Работодателя или допълнение към тази система, така че да бъде осигурена отделна счетоводна аналитичност само за дейностите по Договора. Тази система следва да се прилага в съответствие с националното законодателство. Счетоводните отчети и разходите, свързани с Договора, трябва да подлежат на ясно идентифициране и проверка.

Юридически лица с нестопанска цел следва да докажат, че извършват стопанска дейност и поддържат аналитична счетоводна отчетност за тази дейност с разделяне на стопанската и нестопанската дейност. Осигуряването на стажуване/обучение по време на



работа по схемата следва да бъде във връзка с осъществяване на стопанската дейност. При извършване на проверки на място, от страна на Агенция по заетостта, работодателят – НПО, следва да осигури достъп до счетоводството си за проверка на посоченото по-горе обстоятелство. В счетоводството на работодателя следва да е видно разграничаването на разходите, така че дейностите от нестопанската дейност да не се ползват от безвъзмездната помощ за проекта.

I. Работодателите от реалния сектор, общините, органите на изпълнителната власт съгласно ЗМСМА, общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС и органите на централните администрации и териториалните им структури 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, 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 разкриват работни места, финансирани със средства по схема „Младежка заетост“, за които са получили финансиране по друг проект, програма или каквато и да е друга финансова схема, произлизаща от националния бюджет, бюджета на Общността или друга донорска програма, съгласно чл. 27, ал. 1, т. 1 от ПМС № 119 от 20.05.2014 г.

4. Да не са обявени в несъстоятелност или в ликвидация, както и да не се намират в открито производство по несъстоятелност или в ликвидация или в подобни процедури,

----- www.eufunds.bg -----



съгласно законодателството на страната, в която са установени/регистрирани; дейността им не е под разпореждане на съда, не е налице сключено споразумение с кредиторите, не са преустановили дейността си, както и не са обект на производство по тези въпроси и не се намират в аналогично положение в резултат на подобна процедура, предвидена в националните закони или подзаконови актове на страната, в която са установени/регистрирани (приложимо за работодатели от реалния сектор);

5. Да нямат просрочени задължения/имат одобрен погасителен план за отсрочено/разсрочено погасяване на задълженията, когато има такива, 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;

6. Да нямат просрочени задължения към общината за плащането на местни данъци и такси, съгласно Закона за местните данъци и такси или съгласно законодателството на страната, в която са установени/регистрирани;

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

8. 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;

9. Лицата, които имат правомощия да представляват работодателя, 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;

10. Лицата, които имат правомощия да представляват работодателя, 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 т. 10 се попълват декларация по образец (Приложение 6 – за работодатели от реалния сектор и Приложение 6А – за работодатели от публичния сектор).



11. Да разкриват работни места във всички сектори на икономиката, с изключение на посочените в чл. 1, т. 1 на Регламент 1407/2013 г.

Работодатели, които осигуряват стажуване и/или обучение на работното място не могат да получат подкрепа по Проекта, когато:

1) осъществяват дейност в следните сектори на икономиката:

➤ отрасъл рибарството и аквакултури, обхванати от Регламент (ЕС) № 1379/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 11 декември 2013г. относно общата организация на пазарите на продукти от риболов и аквакултури, за изменение на регламенти (ЕО) № 1184/2006 и (ЕО) № 1224/2009 на Съвета и за отмяна на Регламент (ЕО) № 104/2000 на Съвета (ОВ L 354 от 28.12.2013 г.);

➤ в областта на първичното производство на селскостопански продукти;

➤ в сектора на преработката и търговията със селскостопански продукти, в следните случаи:

а) 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;

б) когато помощта е свързана със задължението да бъде прехвърлена частично или изцяло на първичните производители.

2) получаваната помощ се използва за насърчаване на износа чрез пряка връзка с изнасяните количества, създаване и функциониране на дистрибуторски мрежи и за покриване на други текущи разходи, свързани с износа.

3) получаваната помощ е подчинена на преференциалното използване на национални продукти спрямо вносни такива.

Когато дадено Предприятие извършва дейности в допустими сектори по Регламент (ЕС) № 1407/2013 и упражнява едновременно и дейност в недопустимите сектори, посочени в т. 3.2.1., се насърчават дейностите само в допустимите сектори, като Предприятието следва да води система за аналитична счетоводна отчетност за всяка дейност като разграничава приходите, разходите,



активите и пасивите, свързани с всяка дейност, така че изключените сектори да не са предмет на насърчаване.

Обстоятелствата, свързани с получаването на минимална помощ, съгласно Регламент 1407/2013, се декларират, като работодателите попълват Декларация за минимални помощи и държавни помощи по образец, публикуван на Интернет страницата на Агенцията по заетостта, попълнена съгласно Указания за попълване на Декларацията за минимални и държавни помощи (с изключение на общините, органи на изпълнителната власт съгласно ЗМСМА общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС и органите на централните администрации и териториалните им структури).

ВАЖНО:

За удостоверяване, че работодателите от реален сектор осъществяват икономическа дейност в допустимите сектори/раздели/кодове се извършва проверка на посоченият в представените документи КИД, с оглед удостоверяване на допустимостта на работодателя спрямо приложното поле и произтичащите нормативни разпоредби от Регламент (ЕС) № 1407/2013 г. За целта се използва класификация КИД-2008 (приета със Заповед № РД 07-317/29.11.2007 г. на Председателя на Националния статистически институт).

II. Представители на целевата група по Проекта:

1. Безработни лица, които отговарят на следните изисквания:

1. Регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ (ДБТ);
2. На възраст до 29 г. включително;
3. За финансиране по линия на Инициатива за младежка заетост (ИМЗ), да са с постоянен или настоящ адрес в населено място извън територията на област София-град;

----- www.eufunds.bg -----



4. За финансиране по линия на ЕСФ, да са с постоянен или настоящ адрес в населено място на територията на област София-град.

5. Да не участват в никаква форма на заетост, като например:

- да не работят по трудово/служебно правоотношение, независимо от вида му,
- да не осъществяват стопанска дейност като търговци по смисъла на Търговския закон, включително еднолични търговци,
- да не са тютюнопроизводители/земеделски производители,
- да нямат договори за управление и контрол на търговски дружества,
- да нямат доходи от упражняване на занаят или свободна професия,
- да нямат доходи от извънтрудови правоотношения,
- да не са изпълнители по договори за изработка/услуга и др., сключени по реда на ЗЗД;

6. Да не участват в никакви форми на образование или обучение, вкл. редовни, вечерни, задочни и дистанционни форми на образование, както и всякакви видове професионални обучения и ключови компетентности;

7. За стажуване при работодател, който е част от органите на централните администрации на изпълнителната власт и териториалните им структури, съгласно чл. 38 от Закона за администрацията, лицата трябва да удостоверят завършено висше образование.

За да се гарантира спазването на изискванията за принадлежност на лицата към целевата група, участниците следва да отговарят на критериите за допустимост към момента, в който се включват в стажуване или обучение по време на работа при работодателя.

2. Лица, които могат да бъдат наставници (наличието на поне един наставник е задължително условие за сключване на договор за заетост):

Наставници по Проекта могат да бъдат, както определени от работодателя негови служители/работници, така и физическите лица, които представляват Работодателя.

Взаимоотношенията между Работодателя и служителя/работника, определен за наставник, се уреждат с допълнително споразумение/Допълнителен акт (например Заповед) към основния (основен само за наставници по договори за обучения) му трудов договор или служебно правоотношение, в което се определят разпределението на работното време и

----- www.eufunds.bg -----



други условия за изпълнение на наставничеството. Допълнителното споразумение/Заповед със съответния наставник, който ще отговаря за обучението на работното място на лицето/лицата, следва да е със срок, съответстващ на срока на обучението на обучаемите лица.

В случаите, при които наставникът не е назначен по трудово правоотношение или служебно правоотношение (като например има сключен договор за управление и контрол съгласно Търговския закон) вместо допълнително споразумение/Заповед, следва да се представи подписана декларация за наставничество (Приложение № 19), в която декларира, че ще извършва наставничество (в случай че управителят е посочен за наставник).

По Проекта е предвидено средства за разходи за възнаграждение на наставниците да бъдат предоставени само в случаите при осигуряване на заетост по реда на чл. 230, ал. 1 от Кодекса на труда – обучение по време на работа, **като средства ще бъдат предоставени само за онези наставници, които са наети на трудово или служебно правоотношение.**

Важно!

Работодателят не трябва да допуска хипотезата, при която неговият представляващ сключва трудов договор сам със себе си, с цел да осъществи наставничество по настоящия Проект и да му бъдат предоставени предвидените средства за разходи за възнаграждение.

Важно!

На наставник, назначен на трудов договор и избран от работодател да извършва наставничество по проекта едновременно на лица от целевата група по няколко действащи договори, се заплаща месечно възнаграждение, в зависимост от реално отработеното време на съответния обект/работно място, съгласно актуалните графици на работното време и обекти/работни места и Приложение-31-Time sheet по съответния договор. За целите на осъществявания контрол е необходимо да се вземат предвид разпоредбите на КТ, съгласно които в допълнителното споразумение към трудовия договор се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.

----- www.eufunds.bg -----



В случай че един и същи наставник обучава лица по различни договори, които са сключени с един и същи работодател и наставничеството се извършва по едно и също време за всички лица, по реда на проекта се заплаща само веднъж дължимата сума за проведеното наставничество, а не за всеки отделен договор.

В Приложение 31 -Time sheet наставникът следва да отрази ангажиментите си по всички действащи договори по проекта – стажуване и/или обучение (ако е необходимо да бъдат добавени нови редове с описание на всички проекти по които участва). Изплащането на средства за трудово възнаграждение на наставник, нает на няколко договора за обучение при един и същи работодател се извършва на основание първия сключен договор за заетост.

III. Проект "Нова възможност за младежка заетост" предоставя на работодателите следните възможности:

Работодателите могат да заявяват работни места за стажанти/обучаващи се по време на работа по Проекта във всички сфери на икономиката, с изключение на селското, горското и рибно стопанство.

Работодателят посочва в Заявката за стажуване/обучение по време на работа за всяка позиция:

- длъжност,
- код по НКПД;
- брой работни места;
- място на работа (точен адрес на работното място: град, улица/булевард);
- изисквано образование (степен, професия или специалност);
- обучение по време на работа (професия, специалност или друг вид и наименование на обучението);
- допълнителни умения;
- основно месечно трудово възнаграждение;
- продължителност на обучението в месеци;
- кратко описание на дейностите при изпълнение на длъжността.

Важно!

----- www.eufunds.bg -----



Едновременно с подаването на заявка в ДБТ, работодателят представя и необходимите документи за допустимост, посочени в раздел IV от настоящата Информация.

Забележка: Работодателят наема безработно лице на длъжност по Проекта, в съответствие със заявеното работно място и посочената от него професия/специалност. Определя наставник, който ще отговаря за обучението на работното място на наетото лице/а. Определянето на наставник, който ще отговаря за стажуването, е по реда на чл. 233а от Кодекса на труда.

Работодателят извършва подбор измежду насочените от дирекции "Бюро по труда" безработни лица за заемане на заявеното работно място за стажуване/обучение по време на работа. В случай че в съответната ДБТ няма достатъчен брой подходящи безработни лица, които да бъдат насочени по подадената заявка за СРМ, работодателят следва да бъде информиран от страна на ДБТ.

В този случай работодателят има възможност: 1. Да разшири вида на изискуемото за заемане на длъжността образование; 2. Да разшири териториалния обхват, с цел насочване на безработни лица от съседни ДБТ; 3. В случай че няма достатъчно подходящи безработни лица за удовлетворяване на заявката и след изявено желание от страна на работодателя по т. 2, срокът за насочване може да бъде 1 (един) месец.

В случай, че не бъдат одобрени пълния брой заявени работни места и след изтичане на посочения по-горе срок, работодателят може да сключи договор само за одобрените безработни лица. Работодателят следва да коригира изискванията за обявените СРМ по подадената заявка и да уведоми ДБТ в рамките на 5 работни дни след полученото уведомление, че няма подходящи безработни лица. При положение че в посочения срок не постъпи уведомление за коригиране от страна на работодателя, договорът се сключва за броя одобрени до момента лица. В случай, че липсват подходящи безработни лица, които да отговарят на изискванията на работодателя, посочени в заявката, следва същата да се счита за закрыта. **Работодателят** сключва **договор за заетост** (по образец) с Агенцията по заетостта за осигуряване на заетост на одобрените от него и от агенцията безработни лица, за период не повече от 6 месеца. Договорът за заетост се сключва след извършена проверка

----- www.eufunds.bg -----



за допустимост на работодателя и при одобрен такъв, се извършва и проверка за допустимост на одобрените от работодателя лица по списъка. Работодателят сключва трудов договор с одобреното от Агенцията по заетостта лице в срок от 5 работни дни след сключване на договор за заетост с АЗ. **Към момента на сключване на трудов договор с работодателя, лицето следва да отговаря на изискванията за допустимост на целевата група. За потвърждаване на обстоятелствата лицето попълва Декларация по образец.**

Забележка:

1. **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 от подаване на Заявлението на безработното лице.**

2. **Работодателят не може да разкрива работни места, финансирани със средства по схема „Младежка заетост“, 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, съгласно чл. 27, ал. 1, т. 1 от ПМС № 119 от 20.05.2014 г.**

3. **При прекратяване на трудовия договор на лицето по време на заетостта по Проекта по инициатива на работодателя без виновно поведение на лицето, работодателят възстановява изплатените по Проекта средства за това работно място.**

Работодатели, които разкриват работни места, получават средства за всяко наето, като стажант/обучаващо се по Проекта лице, в размер на:

- при трудов договор с условие за обучение по време на работа през времето на обучението обучаемият получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната (чл. 230, ал. 4 от КТ), до 6 месеца.

----- www.eufunds.bg -----



- при трудов договор с условие за стажуване възнаграждението е в размер на минималния осигурителен доход за съответната основна икономическа дейност и квалификационна група професии за съответната година, към които се отнася разкритото стажантско място, за не повече от 6 месеца.

IV. Документи за кандидатстване и включване в Проекта (документи за допустимост):

❖ Работодателите от реалния сектор подават в ДБТ следните документи:

Подаване на заявка за разкриване на свободно работно място за стажанти/обучаващи се лица от Работодатели: и набиране на документи за допустимост от работодатели:

- Заявка (по образец);
- Декларация за липса на обстоятелства (Приложение б);
- Декларация за минимални помощи по образец, попълнена съгласно Указание за попълване на Декларацията за минимални и държавни помощи, публикувани на Интернет страницата на Агенцията по заетостта;

- Документи, необходими за документална проверка преди сключване на договор, относими и отразяващи разпределението на капитала за анализиране на взаимоотношенията "едно и също предприятие":

- 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.

----- www.eufunds.bg -----



- **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.

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 от служителите на ЦА на АЗ по служебен път съгласно чл. 23, ал. 4 от Закона за търговския регистър.

Служебна проверка се извършва:

- На икономическата дейност - **В случай, че посоченият КИД в заявката съвпада с този, оповестен в Търговски регистър/Регистър Булстат – не е необходимо представяне на удостоверение.** Във всички останали случаи работодателят 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.

----- www.eufunds.bg -----



- **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 (извършва се за 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>;
- **По реда на чл. 356 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 и регистър 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). **В случай, че Работодателят е представил актуално/и свидетелство/а за съдимост, служебна проверка не е необходима.**

ВАЖНО:

1. При извършване на служебна проверка, следва да се има предвид, че срокът за обработка на документите ще бъде спряен до получаване на отговор от съответната институция.
2. В случай че работодателят представи гореописаните документи, следва да има предвид че срокът на валидност следва да бъде в рамките на 1 месец преди датата на подаване на документи за допустимост по проекта - в оригинал или копие, заверено „Вярно с оригинала“, подпис и печат на Кандидата.

- ❖ **Работодатели общини, органи на изпълнителната власт по ЗМСМА, включително общински предприятия, създадени по реда на чл. 52 от ЗОС и органите на централните администрации към**

----- www.eufunds.bg -----



изпълнителната власт и териториалните им структури, подават следните документи:

Подаване на заявка за разкриване на свободно работно място за стажанти/обучаващи се лица и набиране на документи за допустимост:

- Заявка (по образец);
- Декларация по проекта (приложение 6А) – в оригинал;

❖ Документи за допустимост на наставника/наставниците:

- при стажуването, съгласно член 233а, ал. 2 и ал. 3 от КТ – 1. Заповед за назначаване при служебно правоотношение, длъжностна характеристика; 2. документ доказващ придобита квалификация по същата или сходна професия/специалност, по която ще се провежда стажуването и 3. документи доказващи наличието на изискуемия минимум три години трудов стаж или професионален опит по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването (трудова, служебна, осигурителна и/или занаятчийско-ученическа книжка, и/или удостоверение, издадено въз основа на изплащателни ведомости или партидни книги, автобиография и/или длъжностна характеристика).
- при обучение по време на работа – 1. Заповед за назначаване при служебно правоотношение, длъжностна характеристика; 2. документи, доказващи наличието на минимум три години трудов стаж или професионален опит по същата или сходна професия/специалност, по която ще се провежда обучението (трудова, служебна, осигурителна и/или занаятчийско-ученическа книжка, и/или удостоверение, издадено въз основа на изплащателни ведомости или партидни книги, автобиография и/или длъжностна характеристика).

Агенцията по заетостта ще провери всички декларирани обстоятелства и, в случай че Работодателят не отговаря на изискванията за допустимост по схемата,

----- www.eufunds.bg -----



няма да се пристъпи към подписване на договор за предоставяне на БФП. Работодателят ще бъде уведомен за причините, поради които не може да бъде сключен договор по настоящата схема.

Горепосочените документи се представят в ДБТ с придружително писмо в свободен текст, в което се изброяват всички документи, които се прилагат и задължително се посочва кой наставник за коя позиция ще отговаря.

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

Сключване на договор за заетост с работодатели:

- Списък с окончателния брой насочени и одобрени от Работодателя лица (по образец);
- Договор за заетост.

ВАЖНО: Преди подписването на договора, в случаите, в които от подаването на заявката за разкриване на работно място/места до подписването на договора за заетост е изминал период по-дълъг от три месеца, работодателят подава декларация относно настъпили промени в обстоятелствата. В случай на настъпили промени или при изтичане на периода на валидност се подават съответните документи по раздел IV „Набиране на документи за допустимост от работодатели“ на настоящото Ръководство.

Работодателят представя при необходимост и актуални документи, относими и отразяващи получените минимални помощи.

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

Предоставяната безвъзмездна финансова помощ по проект „Нова възможност за младежка заетост“ 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

----- www.eufunds.bg -----



случай на едно и също предприятие¹, което осъществява автомобилни товарни превози за 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.

VI. Предоставяне на средства за заетост на включените в Проекта работодатели за наемане на безработни младежи до 29-годишна възраст за стажуване по посочена професия/специалност или за обучение по време на работа с наставници:

От бюджета на Проекта се предоставят на работодателя средства за:

- Разходи за възнаграждения за всяко лице, включено в стажуване при работодател за период от 6 месеца, като предоставяната сума е в размер на минималния осигурителен доход за съответната основна икономическа дейност и квалификационна група професии за съответната година, към които се отнася разкритото стажантско място.
- Разходи за възнаграждения за всяко лице, включено в обучение по време на работа при работодател за период до 6 месеца, като предоставяната сума е в размер на 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната (в съответствие с чл. 230, ал. 4 от КТ).
- Разходи за допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в Кодекса на труда и в нормативните актове по прилагането му;

¹ 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;
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.



- Разходи за възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл. 155 и чл. 319 от Кодекса на труда;

- Разходи за възнаграждения по чл. 40, ал. 5 от Кодекса за социално осигуряване.

- Разходи за дължими вноски за сметка на работодателя за фонд „Пенсии“, фонд „Безработица“, фонд „Трудова злополука и професионална болест“, фонд „Общо заболяване и майчинство“ върху полученото, включително начисленото и неизплатено, брутно трудово възнаграждение или неначисленото брутно трудово възнаграждение по настоящата операция, съгласно чл. 6, ал. 3 от Кодекса за социално осигуряване, както и за фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване и Националната здравноосигурителна каса.

- Разходи за възнаграждение на наставници, определени от работодателя, които ще отговарят за обучението по време на работа на обучаемите представители на целевата група. Месечното възнаграждение е в размер на $\frac{1}{2}$ от минималната работна заплата², установена за страната за съответната година. Обучението по време на работа, провеждано от наставника, следва да е с продължителност не по-малка от 36 часа месечно

- За наставник, който не е назначен по трудово или служебно правоотношение, не се предоставят средства.

- Предоставяне на стимули за работодателите, в случай че сключат безсрочен трудов договор със стажувал/стажуващ младеж за заемане на длъжност, съответстваща на квалификацията на стажанта – покриване на разходите на работодателя за социално и здравно осигуряване на наетия за срок от 6 месеца от началото на безсрочния договор. Средствата се предоставят след сключване на Допълнително споразумение съгласно чл. 3 от Образец № 1 на договор.

Важно: Получените от работодателя средства, посочени в договора за осигуряване на заетост по проекта се считат за минимална помощ по смисъла на Регламент (ЕС) № 1407/2013 (с изключение на общините, органи на изпълнителната власт по ЗМСМА, общинските предприятия по чл. 52 от ЗОС и органите на централните администрация на изпълнителната власт и териториалните им структури).

² Не се възстановяват средства за осигурителни вноски за сметка на работодателя за наставници.



ВАЖНО: Работодателят трябва да води точна и редовна документация и счетоводни отчети, отразяващи изпълнението на Договора, използвайки подходяща електронна система за документация и **аналитично счетоводство**. Тези системи могат да са неразделна част от текущата счетоводна система на работодателя или допълнение към тази система, така че да бъде осигурена отделна счетоводна аналитичност само за дейностите по Договора. Тази система следва да се прилага в съответствие с националното законодателство. Счетоводните отчети и разходите, свързани с Договора, трябва да подлежат на ясно идентифициране и проверка.

VII. Ред за включване в Проекта:

- Работодателят представя в ДБТ Заявка за свободни работни места (Приложение 1) и документи за допустимост ежедневно в рамките на работното време на съответното ДБТ за периода, в който се набират Заявки.
- Входираните в ДБТ Заявки и документи за допустимост ще се разглеждат по реда на тяхното постъпване.
- Писмо за одобрение/неодобрение ще бъде изпратено на адреса за кореспонденция, посочен от работодателя в Заявка за разкриване на свободни работни места.

VIII. Обработка и защита на лични данни

На официалната интернет-страница на Агенция по заетостта (<https://www.az.government.bg>) е публикувана Политика за поверителност и защита на личните данни.

Агенцията по заетостта зачита неприкосновеността на личния живот на физическите лица или представителите на юридическите лица, ползващи услугите ѝ и гарантира в максимална степен защитата на личните им данни, обработвани при предоставяне на административните ни услуги, както и за сключването на договори по проекти по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОП РЧР).

----- www.eufunds.bg -----



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Политиката за поверителност е приложима за лични данни, предоставени от физически лица или представители на юридически лица, на които АЗ предоставя услуги. В цитирания документ се разяснява каква лична информация обработва АЗ при предоставяне на административните си услуги, както и при сключването на договори по проекти по ОП РЧР, за какви цели се използват личните данни и какви са правата на субектите на личните данни.

----- www.eufunds.bg -----

Проект 2014BGO5M90PO01-1.2014.001-C0001 „Нова възможност за младежка заетост”, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд и Инициативата за младежка заетост