



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

ИНФОРМАЦИЯ

ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ, ЖЕЛАЕЩИ ДА УЧАСТВАТ В

ПРОЕКТ „ЗАЕТОСТ ЗА ТЕБ“

Целта на проекта е да се предостави подкрепа за реинтеграция в заетост на безработните лица, останали без работа вследствие от възникналата пандемия и разпространението на вируса COVID-19.

В отговор на предизвикателствата, свързани с наблюдавания бърз темп на растяща безработица в страната, проектът цели да окаже навременна подкрепа на работодатели за наемане на безработни лица чрез осигуряване на субсидия за заетост. Тези дейности, от една страна, ще спомогнат за по-бързото възстановяване на икономическите и производствени процеси в предприятията, а от друга, ще се осигури превенция от изпадане в продължителна безработица на регистрираните лица в ДБТ. Целите на настоящия проект отговарят на целите на процедура „Заетост за теб“ и са в съответствие с ПО 1 на ОП РЧР 2014-2020 за подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места.

Бюджетът на проекта е 160 000 000 лв., от които се определя национална квота в размер на 50 000 000 лв. за приоритетно подпомагане на работодатели от сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“ и „Туристическа агентска и операторска дейност; други дейности, свързани с пътувания и резервации“ (Съгласно код на основна икономическа дейност по КИД-2008 – Раздел 79 „Туристическа агентска и операторска дейност; други дейности, свързани с пътувания и резервации“, Раздел 55 „Хотелиерство“, Раздел 56 „Ресторантьорство“). Бюджетът на проекта предвижда и подпомагане на работодатели, които попадат в останалите допустими сектори, като средствата са разпределени на квотен принцип по общини и окрупнени на област, съгласно равнището на безработица, броя на новорегистрирани безработни лица след 13.03.2020 г. и брой работодатели в съответната община.



Допустимите работодатели по проекта попадат в обхвата на приложното поле на Регламент 1407/2013 г., публикуван в Официален вестник на ЕС от 20.12.2013 г.

Максималният размер на помощта „де минимис“ съгласно Регламент 1407/2013 е в размер на левовата равностойност на 200 000 евро или 391 166 лв.

В случай на остатъчен ресурс от определения за дадена област, допустимо е той да бъде допълнително преразпределен към друга област.

В Проекта могат да участват:

- Работодатели, регистрирани по Търговския закон (ТЗ) и Закона за кооперациите, вкл. и общински предприятия по ТЗ (чл. 51, ал. 2, изр. 1 ЗОС);
- Работодатели, регистрирани по Закона за юридическите лица с нестопанска цел (ЗЮЛНЦ);
- Работодатели, регистрирани по Закона за народните читалища.

ВАЖНО: По проекта се въвежда следният максимален брой на заявени работни места, за които може да кандидатства работодател (вкл. и тези с КИД 55, 56 и 79), спрямо списъчния състав на персонала за 2019 г. за месеца, съответстващ на месеца на подаването на заявката¹ :

- до 10 души се допуска да наеме до 2 лица;
- до 50 души се допуска да наеме до 10 лица;
- до 250 души се допуска да наеме до 30 лица;
- над 251 души (вкл.) се допуска да наеме до 60 лица.

За работодатели от сфери „Хотелиерство и ресторантьорство“ и „Туристическа агентска и операторска дейност; други дейности, свързани с пътувания и резервации“ се предвижда въвеждането на отделен квотен принцип, определящ максималния брой на заявените работни места, както следва:

¹ За работодателите, учредени след 01 юли 2019 г., допустимият брой заявени места се изчислява спрямо списъчния състав на персонала към 29 февруари 2020 г.



- до 10 души се допуска да наеме до 2 лица;
- до 50 души се допуска да наеме до 10 лица;
- до 250 души се допуска да наеме до 50 лица;
- над 251 души (вкл.) се допуска да наеме до 100 лица.

ВАЖНО: 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 заетост на лицата от целевата група по проекта следва да бъде във връзка с осъществяване на стопанската дейност.

За извършване на проверка от страна на Агенцията по заетостта, работодателят 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, предоставена по проекта.

I. Работодателите от реалния сектор, общинските предприятия по чл. 51, ал. 2, изр. 1 от ЗОС, работодателите, регистрирани по ЗЮЛНЦ, както и работодателите, регистрирани по Закона за народните читалища, се включват в Проекта, ако те и техните управляващи, и представляващи лица отговарят кумулативно на следните изисквания:

1. От момента на кандидатстване за безвъзмездна финансова помощ до момента на предоставянето ѝ не попадат 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 или в 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 подзаконовни актове на страната, в която е установен/регистриран.
4. 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;
5. Да няма просрочени задължения към общината за плащането на местни данъци и такси или има одобрен погасителен план за отсрочено/разсрочено погасяване на задълженията, съгласно Закона за местните данъци и такси или съгласно законодателството на страната, в която е установен/регистриран;
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, която 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 № 7).

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 горесцитираните 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 преработката² 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.

² „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 т. 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.).

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).

ВАЖНО:

А) Работодателят **не може** да кандидатства по настоящия проект и да претендира за възстановяване на разходи за разкрити от него работни места, за които е получил публично финансиране по друг проект, програма или каквато и да е друга финансова схема, произлизаща от националния бюджет, бюджета на Европейския съюз или друга донорска програма.

Б) 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 взаимно съгласие, на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ, по инициатива на Работодателя или на основания изрично посочени в договора за осигуряване на заетост.

В) 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 1 (един) месец от подаване на Заявката на работодателя.

Г) Работодателят **не може** да участва в проекти, мерки и програми, реализирани от Агенцията по заетостта, в срок от 2 (две) години, в случай на едностранно прекратяване на договор за осигуряване на заетост от страна на Агенцията по заетостта или при неизпълнение на условието за осигуряване на устойчива заетост съгласно условията на проекта, считано от датата на неговото прекратяване.



ВАЖНО: 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.

II. Представители на целевата група по Проекта

1. Целева група по проекта са безработни лица, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ (ДБТ).
2. Лицата следва да не са били в трудови правоотношения с работодателя или свързани с него предприятия по смисъла на Закона за малките и средните предприятия в период, не по-малък от 1 (един) месец от подаване на Заявката на работодателя.

За да се гарантира спазването на изискванията за принадлежност на лицата към целевата група, участниците следва да отговарят на критериите за допустимост и към момента на възникване на трудовото им правоотношение с работодателя.

III. Проект „Заетост за теб“ предоставя на работодателите следните възможности:

Работодателите заявяват работни места **само** по електронен път чрез подаване на електронна заявка.

Към електронната заявка, работодателят прилага Декларация за липса на обстоятелства (Приложение № 7) и Декларация за минимални и държавни помощи (Приложение I), попълнена съгласно Указания за попълване на Декларацията за минимални и държавни помощи (Приложение IA), част от утвърдената Методика за оценка на съответствието на минималната помощ с условията на регламент № 1407/2013 на Агенцията по заетостта, от всички лица, които са овластени да представляват кандидата, както и други документи, удостоверяващи обстоятелствата, които не могат да бъдат проверени по служебен път (напр.: свидетелство за съдимост на чужденец, Удостоверение за Код на икономическа



дейност – в случай че ще бъде финансирана друга дейност, различна от основната и същата не е оповестена в Търговски регистър/регистър БУЛСТАТ или други (например: работодатели – ЮЛНЦ и такива, чиято основна дейност е извън приложното поле на Регламент 1407/2013, но имат допълнителна дейност, която попада в приложното поле на този регламент.).

ВАЖНО: След публикуване на официалната страница на Агенция по заетостта на Регистър на одобрени/неодобрени работодатели, се сключва договор за осигуряване на заетост с одобрените работодатели за пълния брой заявени свободни работни места (СРМ).

С всеки одобрен работодател се сключва договор за осигуряване на заетост, за срок до 3 месеца, като стойността му е калкулирана на база броя на одобрените СРМ, съгласно одобрената Заявка.

Работодателят извършва подбор измежду насочените от дирекции "Бюро по труда" безработни лица за заемане на заявеното работно място. За изпълнението на подадената от работодателя заявка **насочването на безработни лица продължава до 1 (един) месец**, от датата на публикуване на Регистър на одобрени/неодобрени работодатели. В случай че няма достатъчно подходящи безработни лица за удовлетворяване на заявката и след изтичане на 15 дни от началото на насочване, служебно се разширява териториалният обхват съгласно § 1, т. 4 от Допълнителните разпоредби на Закона за насърчаване на заетостта³ за оставащия период за насочване на безработни лица, без да е необходимо писмено искане от работодателя.

След сключване на договор за осигуряване на заетост, Работодателя следва да пристъпи към подписване на трудови договори с одобрени по проекта лица (допустимо е поетапно сключване на трудови договори с одобрени лица в рамките на едномесечния срок за подбор

³ Подходяща работа" е работата, която съответства на образованието и/или квалификацията, и/или професионалния опит на лицето, както и на неговото здравословно състояние, ако тя се намира в същото населено място или до 50 км извън него, при условие че има подходящ обществен транспорт, за период до 12 месеца от датата на регистрация на лицето в дирекция "Бюро по труда". След този период "подходяща работа" е тази, която съответства на здравословното състояние на лицето, ако тя се намира в същото населено място или до 50 км извън него, при условие че има подходящ обществен транспорт.



и насочване). Същите може да се сключват не по-късно от датата на приключване на едномесечния срок по процеса по подбор и насочване на подходящи безработни лица

След датата на сключване на трудовите договори с лицата в срок до 5 (пет) работни дни, работодателят се задължава да представи в ДБТ:

1. Трудовите договори с наетите лица (в случай на изменение – допълнителните споразумения към тях) и длъжностни характеристики. В случай че лицето от целевата група е под 18 години, Работодателят следва да представи копие на разрешение за приемане на работа на лица от 16 до 18 години, издадено от Главна инспекция по труда;

2. Декларация на лицето за принадлежността му към целевата група (следва да е подписана от датата, на която е възниквало трудовото правоотношение) - (Приложение № 24);

3. График (поименен) за работното време и местонахождението на обектите на работа на лицето (лицата) от целевата група (Приложение № 16). При промяна се представя в ДБТ нов график, не по-късно от един работен ден преди настъпване на промяната;

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.

При отпадане на лице, включено в заетост преди планирания край на субсидираната му заетост, същото може да бъде заменено с друго лице от целевата група за оставащия срок на заетостта след насочване и одобрение.

ВАЖНО:

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 1 (един) месец от подаване на Заявката на работодателя.

2. 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.

3. Работодателят се задължава да осигури заетост на избрано/и от него лице/лица на заявените работни места и длъжности, посочени в Заявката по проекта, като запази



заетостта на не по-малко от 75% от заетите работни места за период, равен на периода на субсидираната заетост.

В срок от 5 работни дни от представяне от страна на Работодателя на трудовите договори с наетите лица, ДБТ уведомява писмено Работодателя за констатирани несъответствия по отношение на тяхното съдържание. Работодателят следва да отстрани несъответствията в рамките на 10 дни.

В срок до 5 работни дни след приключване на едномесечния срок за подбора, Работодателят изготвя Списък с окончателния брой насочени и одобрени лица (Приложение № 11), след като вече са сключени всички трудови договори с одобрените от него лица и го изпраща в ДБТ. Списъкът може да бъде предоставен и по-рано, в случай че заявката е изпълнена изцяло.

След приключване процеса по насочване и одобрение на безработни лица и в случай че няма достатъчно подходящи безработни лица за удовлетворяване на заявката, с работодателя се сключва допълнително споразумение за промяна на цената на договора.

В случай че след изтичане на посочените по-горе срокове не бъдат одобрени безработни лица за заявените работни места, договора се прекратява едностранно на основание чл. 10.3, буква ж) от Общите условия, чрез изпращане на писмено уведомление до работодателя.

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

Подаване на заявка за разкриване на свободно работно място от Работодатели: и набиране на документи за допустимост от работодатели:

- Електронна Заявка;
- Декларация за липса на обстоятелства (Приложение 7);
- 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 документална проверка преди сключване на договор, относими и отразяващи разпределението на капитала за анализирани 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.

- **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 списъчния брой на персонала** към края на месеца на предходната календарна година спрямо същия месец на 2020 г., в зависимост от датата на подаване на заявката чрез извършване на служебна проверка в НАП, регистър „Актуално състояние на действащите трудови договори за конкретни юридически лица на база на подадените уведомления в НАП съгласно чл. 62 и чл. 123 от Кодекса на труда“. За работодателите, учредени след 01 юли 2019 г., допустимият брой заявени места се изчислява спрямо списъчния състав на персонала към 29 февруари 2020 г.



- **На икономическа дейност** - 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). В случай че ще бъде финансирана друга дейност, различна от основната и същата не е оповестена в Търговски регистър/регистър БУЛСТАТ, работодателят трябва да предостави към електронната заявка Удостоверение за код на икономическата дейност от НСИ или други документи, доказващи това (например: работодатели – ЮЛНЦ и такива, чиято основна дейност е извън приложното поле на Регламент 1407/2013, но имат допълнителна дейност, която попада в приложното поле на този регламент).

- **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. (Одобреният от НАП погасителен план за отсрочено/разсрочено погасяване на задълженията, ако е приложимо, се прилага като сканирано копие към електронната заявка).

- **За липса/наличие на задължение към Община**, съгласно чл. 87, ал. 11 от ДОПК, за плащането на местни данъци и такси, съгласно Закона за местните данъци и такси или съгласно законодателството на страната, в която са установени/регистрирани. (Одобреният от Общината погасителен план за отсрочено/разсрочено погасяване на задълженията, ако е приложимо, се прилага като сканирано копие към електронната заявка).

- **В Търговския регистър** - Актуално състояние, че не се намира в несъстоятелност, в открито производство по несъстоятелност или в ликвидация (приложимо 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>.

- **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. 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 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 (същите се прилагат в електронната заявка, например чуждестранни граждани).

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 заявката - в оригинал или копие, заверено „Вярно с оригинала“, подпис и печат на кандидата.

ВАЖНО: В случай на настъпили промени или при изтичане на периода на валидност на посочените документи, същите се представят от Работодателя отново, преди подписване на договора за осигуряване на заетост (в случай че обстоятелствата не подлежат на служебна проверка).

ВАЖНО: При извършване на служебните проверки на подадени заявки от Работодатели, от страна на АЗ се следват разпоредбите на чл. 87, ал. 12 от ДОПК.

ВАЖНО: Предоставянето на допълнителни документи от страна на работодателя след подаване на електронната заявка не е допустимо по проект „Заетост за теб“.

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

Предоставяната безвъзмездна финансова помощ по проект „Заетост за теб“ 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 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. От бюджета на Проекта се предоставят на работодателя средства за:

1. Разходите за трудови възнаграждения за наетите по Проекта лица в размер на минималната работна заплата, установена за страната за 8-часов работен ден (но не по-малко от 4 часа) за срок до 3 месеца. При непълно работно време разходите за възнаграждения се изчисляват пропорционално;

2. Разходи за възнаграждения за платен отпуск по чл. 155 и чл. 319 съгласно Кодекса на труда, като полагащият се платен годишен отпуск, по минимални размери съгласно КТ, се определя пропорционално на времето, за което е субсидираната заетост на работника/служителя;

3. Разходи за дължимите вноски за сметка на Работодателя за фонд „Пенсии“, фонд „Безработица“, фонд „Трудова злополука и професионална болест“, фонд „Общо заболяване и майчинство“, както и за фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване

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;
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.



и Националната здравноосигурителна каса. Същите се начисляват на база минималната работна заплата, установена за страната за съответната година.

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

5. Разходи за отпуск за изпълнение на граждански, обществени и други задължения съгласно чл. 157, ал. 1, т. 1 – 3 от Кодекса на труда.

ВАЖНО: Горепоисаните разходи са допустими за възстановяване по проект „Заетост за теб“ само в случай че са извършени от работодатели в срок до 30.06.2021 г.

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 подава електронна Заявка за свободни работни места и документи за допустимост в периода, в който се набират Заявки. Работодателят може да подаде една електронна заявка, в която да обяви свободни работни места, които се намират на територията на различни общини. При желание от страна на работодателя същият може да подаде повече от една заявка за разкриване на свободни работни места на територията на различни общини. Независимо от подадените от работодателя заявки, общият брой на обявените свободни работни места не следва да надвишава максимално допустимия брой, за които може да кандидатства работодател (вкл. и тези с КИД 55, 56 и 79), спрямо списъчния състав на персонала за 2019 г. за месеца, съответстващ на месеца на подаването на заявката.

Одобрението/неодобрението на работодателите, както и Резервен списък с работодатели ще се осъществи на принципа **„първи по време, първи по право“**.



В случай че липсва свободен финансов ресурс за дадена община, могат да бъдат одобрени само обявените свободни работни места в общини, за които все още е наличен свободен финансов ресурс съгласно обявеното квотно разпределение или не е достигната определената национална квота в размер на 50 000 000 лв. за приоритетно подпомагане на работодатели от сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“ и „Туристическа агентска и операторска дейност; други дейности, свързани с пътувания и резервации“ (Съгласно код на основна икономическа дейност по КИД-2008).

- Приемът на заявки е до изчерпване на финансовия ресурс по проекта.
- На официалната интернет-страница на Агенцията по заетостта е публикувано квотно разпределение на средствата по проекта, а също така регулярно ще се публикува и Регистър на одобрени/неодобрени работодатели, както и Резервен списък.
- В случай на остатъчен ресурс от определения за дадена област, допустимо е той да бъде преразпределен към друга област.

VII. Искане за плащане:

Искане за плащане се представя в Дирекция „Бюро по труда“, по адрес на подаване на заявката по един от следните възможни начини:

- лично;
- по електронна поща до Дирекция „Бюро по труда“ – сканираните документи следва да бъдат заверени с квалифициран електронен подпис;
- чрез лицензиран пощенски оператор - записани на общоприет електронен носител, заверени с квалифициран електронен подпис, и изпратени до Дирекция „Бюро по труда“ с обратна разписка;
- 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;
- по електронен път чрез Системата за сигурно електронно връчване /ССЕВ/, подписани с квалифициран електронен подпис /КЕП/. Документите, изпратени чрез Системата за сигурно електронно връчване /ССЕВ/ се считат за получени с отварянето им, за което подателят получава обратна информация автоматично.



Актуалните образци на документи, както и адресите на Дирекции „Бюро по труда“ са публикувани на интернет-страницата на Агенцията по заетостта.

В случай на представяне на документи от работодател в електронен формат се използва универсален електронен подпис. Документите се представят в ДБТ на електронен носител като отделни уникални електронни файлове.

VIII. Обработка и защита на лични данни

На официалната интернет-страница на Агенцията 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).

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.