

**ИНФОРМАЦИЯ**

**ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ, ЖЕЛАЕЩИ ДА УЧАСТВАТ В**

**Проект "Нова възможност за младежка заетост"**

**Схема**

**"МЛАДЕЖКА ЗАЕТОСТ"**

**В Проекта могат да участват:**

➤ Всички **работодатели**, с изключение на структури на държавната и общинската администрация, съгласно Закона за администрацията, както и общински предприятия, създадени по чл. 51, ал. 2 от Закона за общинската собственост, и с изключение на работодателите, които не попадат в приложното поле на Регламент (ЕС) № 1407/2013 г.

Разходите за възнаграждения *представяват минимална помощ* за работодателя, в съответствие с 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.

**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 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.

**I. Работодателите се включват в Проекта, ако отговарят на следните изисквания:**

1. Да не са в открито производство по несъстоятелност или в ликвидация, дейността им да не е под разпореждане на съда, не са сключили споразумение с кредиторите, да не са преустановили дейността си, не са обект на производство по тези въпроси или не се намират в аналогично положение в резултат на подобна процедура, предвидена в националните законови или подзаконови актове.

2. Да не са осъдени за престъпление по служба с влязла в сила присъда от компетентен орган на държава членка.

3. Да не са признати за виновни за тежки нарушения при упражняване на професионалната си дейност, доказано с всякакви средства, които възложителят може да обоснове, включително с решения на ЕИБ и на международни организации.

4. Да нямат изискуеми публични задължения, свързани с плащането на вноски за социално осигуряване или плащането на данъци в съответствие с правните разпоредби на страната, в която са установени, или с тези на страната на възложителя, или с тези на страната, в която трябва да се изпълни поръчката.

5. Управителите или членовете на управителния орган на организацията да не са осъдени 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.

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

7. Да не са в положение на конфликт на интереси. 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.

8. Да не одобряват за наемане на разкрито от тях работно място безработни лица, освободени от тях или свързани с тях предприятия по смисъла на Закона за малките и средните предприятия в период, не по-малък от 12 (дванадесет) месеца от подаване на Заявката за стажуване/обучение на работното място.

9. 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.

10. Да попадат в обхвата на чл. 1, т. 1 на Регламент (ЕС) № 1407/2013, който се прилага за помощи към Работодатели във всички сектори на икономиката с изключение на следните:

а) помощите, предоставяни на предприятия, които извършват дейност в сектора на рибарството и аквакултурите, обхванати от Регламент (ЕО) № 104/2000 на Съвета<sup>1</sup>;

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 преработката и търговията със селскостопански продукти, в следните случаи:

i) 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;

ii) 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.

**Работодателите, чийто основен предмет на дейност попада в изброените отрасли от буква „а“ до буква „в“ и/или за тях се отнасят обстоятелствата по буква „г“ и/или буква „д“, са недопустими за участие по настоящата процедура.**

#### **ВАЖНО!**

С оглед избягване припокриването на интервенциите между ОП „Развитие на човешките ресурси“ и Програмата за развитие на селските райони 2014 - 2020 г., както и други Оперативни програми, изключенията, посочени в буква „а“ до буква „в“ и/или за тях се

<sup>1</sup> Регламент (ЕО) № 104/2000 на Съвета от 17 декември 1999 година относно общата организация на пазарите на рибни продукти и продукти от аквакултури (ОВ L 17, 21.1.2000 г., стр. 22).

отнасят обстоятелствата по буква „г“ и/или буква „д“, са недопустими за участие по Операция „Младежка заетост“.

## **II. Представители на целевата група по Проекта са безработни лица:**

1. Да са на възраст до 29 години включително;
2. Да са регистрирани в ДБТ;
3. За финансиране по линия на Инициативата за младежка заетост (ИМЗ), да са с постоянен или настоящ адрес в населено място извън територията на област София-град;
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.

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.

## **III. Проекта „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 (адрес на работното място);
- изисквано образование (приложимо е за лица, които кандидатстват за стажуване)
- допълнителни умения
- кратко описание на дейностите при изпълнение на длъжността.

**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.

**Работодателят** сключва **договор за заетост** (по образец) с Агенция по заетостта, чрез ГД ЕФМП, за осигуряване на заетост на одобрените от него безработни лица, за период не повече от 6 месеца. Договорът за заетост се сключва, след като работодателят одобри безработно/и лице/а и след като бъде одобрен като допустим кандидат.

**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 Заявката.**

2. **Работодателят не може да кандидатства по настоящата схема за разкрити от него работни места, 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 **във всички сфери на икономиката**, 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), за не повече от 6 месеца.

- 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 по Проекта:**

**Работодателите подават в ДБТ следните документи:**

**1. Първи етап: при подаване на заявка за разкриване на свободно работно място за стажанти/обучаващи се лица от Работодатели от реалния сектор:**

- Заявка (по образец);

**2. Втори етап: при сключване на Договор за осигуряване на заетост:**

**Работодатели:**

▪ Декларация за липса на обстоятелства (Приложение 1). Подава се и се попълва от всички лица, които са овластени да представляват кандидата по настоящия Проект. В случаите, когато начинът на представляване на юридическото лице е "заедно", се подава от всички овластени лица, 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. Когато начинът на представляване на юридическото лице е "заедно и поотделно" или "поотделно" може да се подава от едно от овластените

лица.

- Декларация за минимални и държавни помощи (Приложение 2).
- Удостоверение за код на основната икономическа 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 при изрично искане от страна на Агенция по заетостта с оглед удостоверяване на допустимостта на работодателя за прилагане на приложното поле и произтичащите нормативни разпоредби от Регламент ЕС 1407/2013 от 18 декември 2013 г. относно прилагането на членове 107 и 108 от Договора за функционирането на Европейския съюз към помощта de minimis.)**
- Документи за допустимост на наставника (трудов договор, трудова книжка и документ за завършено образование), съгласно КТ.
- **Договор за осигуряване на заетост по проект "Нова възможност за младежка заетост"** (по образец);
  - Удостоверение от съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите за наличието или липсата на задължения, издадено в рамките на 1 месец преди датата на сключване на Договора за осигуряване на заетост.
  - Копие на документ за регистрация по БУЛСТАТ, заверено „Вярно с оригинала“ (не се изисква за работодатели с ЕИК).
  - Удостоверения от съответния съд по регистрация на работодателя за обявяване в несъстоятелност и ликвидация (не се изисква за работодатели с ЕИК).
  - Свидетелство за съдимост на всички лица, които са овластени да представляват работодателя по настоящия Проект 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. В случаите, когато начинът на представяване на юридическото лице е "заедно", "заедно и поотделно" или „поотделно“, свидетелството за съдимост се подава от всяко от овластените лица, 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
  - Списък на одобрените лица за стажуване/обучение на работното място безработни лица и наставници.
- Декларация за нередност (Приложение 9).
- Следните документи, актуални към момента на 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.

Посочените изискуеми документи се представят като копие, заверено от кандидата, в случай че не са оповестени в Търговския регистър.

**Агенция по заетостта ще провери всички декларираните обстоятелства и, в случай че Работодателят не отговаря на изискванията за допустимост по схемата, 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.**

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

**V. 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:**

**За работодателите 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 периода от 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 върху средствата по т. 1 и т. 2;

- 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 осигуровки, дължими по КТ и КСО за сметка на работодателя за период от 6 месеца от датата на сключване на безсрочен трудов договор между работодателя и стажанта.

- Разходи за възнаграждение на наставници, определени от работодателя, които ще отговарят за обучението по време на работа на обучаемите представители на целевата група по т. 2. Месечното възнаграждение е в размер на 1/2 от минималната работна заплата, установена за страната за съответната година.

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

- Разходи за обществен превоз на пътници с автобуси по утвърдените републиканска, областни или общински транспортни схеми или за железопътни превози на пътници в случаите когато безработното лице е приело предложената от Агенция по заетостта „подходяща работа“ по смисъла на Закона за насърчаване на заетостта. Разходите за транспорт покриват стойността на билетите, съответстващи на отработените дни за първия месец от стажа/обучението по време на работа.

**Важно: Получените от работодателя средства за възнаграждения (стажанти/обучаващи се и наставници с условие за обучение на работното място) се считат за минимална помощ по смисъла на 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 от 24.12.2013 г.).**

Съгласно чл. 3 на Регламент (ЕО) 1407/2013 общият размер на помощта de minimis, предоставяна във всяка държава членка на едно и също предприятие<sup>2</sup>, не надхвърля 200 000 EUR (или левовата равностойност - 391 166 лева) за период от три бюджетни години.

Общият размер на помощта de minimis, предоставяна във всяка държава членка на едно и също предприятие, което осъществява сухопътни товарни превози за чужда сметка или срещу възнаграждение, не надхвърля 100 000 EUR (или левовата равностойност - 195 583 лева) за период от три бюджетни години. Тази помощ de minimis не се използва за придобиването на товарни автомобили за сухопътен транспорт.

Ако дадено предприятие изпълнява сухопътни товарни превози за чужда сметка или срещу възнаграждение, както и ако извършва други дейности, за които се прилага таванът от 200 000 EUR, таванът от 200 000 EUR се прилага за предприятието, при условие че се гарантира посредством подходящи средства, като например отделяне на дейностите или разграничаване на разходите, че помощите за дейността по сухопътни товарни превози не надвишават 100 000 EUR и че помощите de minimis не се използват за придобиване на товарни автомобили.

Когато с отпускането на новата помощ de minimis може да бъде надвишен съответният таван, определен в чл. 3 на Регламента, никоя част от тази нова помощ не може да попада в приложното поле на Регламент (ЕО) 1407/2013. В такива случаи не може да се иска благоприятно третиране на мярката за помощ по регламента - нито към момента на предоставяне на помощта, нито, в който и да е по-късен момент. При констатиране на действително надвишаване на установения праг в Регламент (ЕО) № 1407/2013, ще се предприемат мерки по възстановяване на цялата получена сума по последно подписания договор от страна на бенефициента.

С оглед спазване на тавана на минималната помощ, при подаване на заявката и преди сключване на договор, работодателят следва да представи Декларация за получените минимални и държавни помощи.

Съгласно чл. 3, ал. 6 от Регламент (ЕС) № 1407/2013 в случаите, в които помощта се отпуска под форма, различна от безвъзмездна помощ, размерът на помощта е брутният еквивалент на безвъзмездна помощ. В този смисъл Регламент (ЕС) № 1407/2013 посочва, че в случай на предоставяне на безвъзмездна помощ под формата на грант, независимо, че се отпуска на траншове (аванс, междинни и окончателен) брутният еквивалент на помощта е равен на номиналната стойност на помощта.

Помощ, различна от безвъзмездна помощ и изплащана на траншове, т.е. авансово, междинно и окончателно се сконтира от датата на нейното плащане до момента на нейното предоставяне. Лихвеният процент, който се използва за сконтиране, е сконтовият процент, използван за нуждите на държавните помощи, приложим към момента на отпускане на помощта.

---

<sup>2</sup> 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.

При необходимост сконтирането ще се извършва от Конкретния бенефициент с оглед гарантиране, че предоставената безвъзмездна финансова помощ ще бъде съобразена с прага установен в Регламент (ЕС) № 1407/2013, както и за докладване на помощта.

Помощта de minimis, предоставена съгласно Регламент (ЕС) № 1407/2013, може да се кумулира с помощ de minimis, предоставена съгласно Регламент (ЕС) № 360/2012 на Комисията до тавана, установен в посочения регламент. Тя може да се кумулира с помощ de minimis, предоставяна съгласно други регламенти за помощ de minimis, до съответния таван, определен в член 3, ал. 2 от Регламент 1407/2013.

Помощта de minimis не се кумулира с държавна помощ, отпусната за същите допустими разходи или с държавна помощ за същата мярка за финансиране на риска, ако чрез това кумулиране може да се надвиши най-високият приложим интензитет на помощта или размер на помощта, определен в конкретните обстоятелства за всеки отделен случай с регламент за групово освобождаване или с решение, приети от Комисията.

Когато с отпускането на новата помощ de minimis може да бъде надвишен съответния таван, определен в чл. 3 на Регламента, никоя част от тази нова помощ не може да попада в приложното поле на Регламент (ЕО) 1407/2013. В такива случаи не може да се иска благоприятно третиране на мярката за помощ по регламента - нито към момента на предоставяне на помощта, нито в който и да е по-късен момент. При констатиране на действително надвишаване на установения праг в Регламент (ЕО) № 1407/2013, следва да се предприемат мерки по възстановяване на цялата получена сума по последно подписания договор от страна на бенефициента.

При констатиране на неправомерно предоставена помощ или надвишаване на установения в чл. 3 от Регламент (ЕС) № 1407/2013 праг, бенефициентът следва да възстанови пълния размер на предоставените средства по договора ведно със законната лихва от момента на надвишаването до окончателното им изплащане.

В случай че се установи, че е превишен таванът на помощта, възстановяването на неправомерно предоставена помощ се извършва по реда на раздел V от Правилника за прилагане на Закона за държавните помощи, приет с ПМС № 61 от 20.03.2007 г., (изм., ДВ. бр. 3 от 12 януари 2010 г.), съгласно който решение на Европейската комисия за възстановяване на неправомерно предоставена минимална помощ подлежи на принудително изпълнение по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс (ДОПК). Когато с решение на Европейската комисия за възстановяване на неправомерно предоставена минимална помощ не са индивидуализирани получателите на помощ и размерът на сумата, която трябва да се възстанови, администраторът на помощ издава допълнително и акт за установяване на публично вземане по реда на чл. 166, ал. 2 и 3 от ДОПК. Не се разрешава предоставяне на нова минимална помощ на предприятие, което не е изпълнило решение на Европейската комисия за възстановяване на неправомерно предоставена минимална помощ и не е възстановило изцяло неправомерно получената минимална помощ.

#### **VI. Ред за включване в Проекта:**

- Работодателят представя в ДБТ Заявка за свободни работни места (Приложение 1) ежедневно в рамките на работното време за периода, в който се набират Заявки.
- Входираните в ДБТ Заявки ще се разглеждат по реда на тяхното постъпване.