Съфинансирано от Европейския съюз

ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА РЕГИОНИТЕ“ 2021-2027 г.
МЕТОДОЛОГИЯ И КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА ПРОЕКТНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПРОЦЕДУРА „ПОДКРЕПА ЗА РАБОТЕЩИТЕ В ЗАСЕГНАТИТЕ СЕКТОРИ ЧРЕЗ ОБУЧЕНИЯ ЗА КВАЛИФИКАЦИЯ И ПРЕКВАЛИФИКАЦИЯ“ ПО ПРИОРИТЕТ 4 „СПРАВЕДЛИВ ПРЕХОД“

I. Основни параметри на операцията		
1.	**Наименование на процедурата**	Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация
2.	**Приоритет**	Приоритет 4 „Справедлив преход“
3.	**Специфични цели**	Специфичните цели по процедурата са: 1. Осигуряване на своевременна подкрепа и подпомагане на заетите/работещите в секторите, най-силно засегнати от прехода към климатична неутралност чрез квалификация и преквалификация с цел преминаване към алтернативни работни места, вкл. и предприемачество; 2. Насърчаване на ученето през целия живот, чрез предоставяне на гъвкави възможности за повишаване на професионалната квалификация и за преквалификация на работещите в секторите, най-силно засегнати от прехода към климатична неутралност.
4.	**Направления: № и наименование**	**Направление 2: Социална подкрепа и подкрепа за заетостта** – подкрепя социалния преход и подпомага работниците и предприемачеството, вкл. професионално обучение за квалификация и кариерно развитие на съществуващата работна сила и преминаване към алтернативни, по-добри работни места.
5.	**Мерки: наименование**	− Развитие на умения за интелигентна специализация, промишлен преход, предприемачество и приспособимост на предприятията към промените; − Мерки за подобряване на достъпа до пазара на труда; − Подпомагане за самостоятелна заетост и започване на стопанска дейност; − Подкрепа за адаптирането на работниците, предприятията и предприемачите към промените.

6.	**Продължителност**	От дата на обявяване на процедурата до месец октомври 2025 г.
7.	**Бюджет**	56 353 407 евро или **110 217 684 лв.** (ФСП + НФ) Индикативно разпределение на бюджета по региони, съгласно разпределението по ПРР: • Стара Загора- 73 211 841,97 лева (ФСП 62 230 065,67 лв. и НФ 10 981 776,30 лв.) • Кюстендил- 31 463 045,46 лева (ФСП 22 024 131,82 лв. и НФ 9 438 913,64 лв.) • Перник- 5 542 796,53 лева (ФСП 3 879 957,57 лв. и НФ 1 662 838,96 лв.)
8.	**Област на интервенция**	023. Развитие на умения за интелигентна специализация, промишлен преход, предприемачество и приспособимост на предприятията към промените – 8 940 846 евро или **17 486 775** лева (ФСП+НФ); 134. Мерки за подобряване на достъпа до пазара на труда – 6 838 051 евро или **13 374 065** лева (ФСП+НФ); 137. Подпомагане за самостоятелна заетост и започване на стопанска дейност – 7 559 052 евро или **14 784 222** лева (ФСП+НФ); 146. Подпомагане на работниците, предприятията и предприемачите за приспособяването им към промените – 33 015 458 евро или **64 572 622** лева (ФСП+НФ).
9.	**Териториален обхват**	Специфичните територии, към които е насочено изпълнението на процедурата са трите области: Стара Загора, Кюстендил и Перник.
10.	**Начин на реализация**	**Процедура с конкретни бенефициенти, както е определено** в чл. 25, ал.1, т.2 от Закон за управление на средствата от Европейските фондове при споделено управление (ЗУСЕФСУ).
11.	**Крайни срокове за кандидатстване**	Първи срок за кандидатстване: До 3 месеца след обявяване на Насоки за кандидатстване Втори срок за кандидатстване: До 6 месеца след обявяване на Насоки за кандидатстване[1]
12.	**Режим на държавна помощ**	- член 31 на Регламент (ЕС) № 651/2014 на Комисията от 17 юни 2014 година за обявяване на някои категории помощи за съвместими с вътрешния пазар в приложение на членове 107 и 108 от Договора за функционирането на Европейския съюз; - Регламент (ЕС) 2023/2831 на Комисията от 13 декември 2023 година относно прилагането на

[1] При обосновано искане от конкретните бенефициенти сроковете за кандидатстване могат да бъдат допълвани

		членове 107 и 108 от Договора за функционирането на Европейския съюз към помощта de minimis. - Непомощ В насоките за кандидатстване по процедурата детайлно ще бъдат разработени режимите на помощ, приложими за кандидатите и партньорите.
13.	**Управляващ орган**	Главна дирекция „Стратегическо планиране и програми за регионално развитие”, МРРБ
II. Критерии за допустимост		
1.	**Допустими кандидати**	Допустими кандидати по процедурата са следните дружествата – оператори на ТЕЦ/концесионери на находище, от което се осъществява добив на въглища (мина) на територията на трите региона: 1.за Област Стара Загора и допълнителни общини, свързани с Маришкия басейн: - ТЕЦ AES (Марица Изток I) - оператор „ЕЙ И ЕС - ЗС МАРИЦА ИЗТОК I“ ЕООД - ТЕЦ Брикел - оператор „БРИКЕЛ“ ЕАД - Находище „Източномаришки въглищен басейн“ – концесионер „Мини Марица-изток“ ЕАД, - ТЕЦ Марица изток 2 – оператор „ТЕЦ МАРИЦА ИЗТОК 2“ ЕАД, - ТЕЦ Контур Глобал Марица Изток 3 - оператор „КОНТУРГЛОБАЛ МАРИЦА ИЗТОК 3“ АД, - ТЕЦ Сливен - оператор "Топлофикация-Сливен-инж.Ангел Ангелов" ЕАД 2. за Област Перник: - ТЕЦ Република- оператор Топлофикация „Перник“ АД, - находище Пернишки въглищен басейн – концесионер "МИН ИНДЪСТРИ" ЕООД, гр. Перник, - находище Пернишки въглищен басейн, у-к „Бела вода” - концесионер "Комет инвест" ООД, с.Одраница, област Перник. 3. за Област Кюстендил: - ТЕЦ Бобов дол - оператор „ТЕЦ-БОБОВ ДОЛ“ АД, - находище Бобов долски въглищен басейн – у-к „Миньор” - концесионер "ТРАШ ЕНЕРДЖИ" ЕООД, гр. Сливен

		- находище Бобов долски въглищен басейн, у-к „Бобов дол” - концесионер "КОУЛ ЕНЕРДЖИ" ЕООД, гр. София.
2.	**Допустими партньори**	Обучителни институции съгласно Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), които предлагат обучение на лица над 16 г. за придобиване на професионална квалификация и притежават активна лицензия за обучение, издадена от НАПОО (ако е приложимо, в случай на обучения за придобиване на професионална квалификация); Агенция по заетостта; Национално представителни организации на работодателите; Национално представителни организации на работниците и служителите - Конфедерация на независимите синдикати в България (КНСБ) и Конфедерация на труда „Подкрепа“.
3.	**Допустими дейности**	Допустимите дейности за обучения са разпределени в две групи: - <u>група 1</u> „Обучения за професионална квалификация, преквалификация и специфични професионални обучения за работа в сектор Енергетика“: • Обучения за повишаване на професионална квалификация и преквалификация на заети лица в сектор „Енергетика“, както и • специфични професионални обучения по програми, разработени съвместно от работодателя и обучаващата организация на заети лица в сектор „Енергетика“, насочени към: - за Стара Загора се предвиждат обучения в областта на чистата енергия и енергийна ефективност, включително свързано с фотоволтаични панели, електрическо оборудване и части за фотоволтаични панели, хидролизатори за водород, допълнително оборудване за водороден газ, геотермално оборудване-тръби, вентили, автоматика, оборудване за системи за съхранение на електрическа енергия, инструменти и резервни части и други в зависимост от местните нужди; - за Перник и Кюстендил се предвиждат обучения за професии, свързани със зеления преход; повишаване на техническата квалификация; за придобиване на зелени умения (знания/умения в областта на ресурсната и енергийната ефективност, технологии за съхранение на водород и енергия, кръгова икономика,

		проектиране на продукти, препроектиране на производствени процеси, въглеродно-неутрално производство, и други в зависимост от местните нужди; - група 2 „Обучения за професионална квалификация, преквалификация, специфични професионални обучения по тематични области на Иновационната стратегия за интелигентна специализация 2021-2027 (ИСИС) и обучения по ключови компетенции, за работа извън сектор „Енергетика“: • Обучения за придобиване на умения, насочени към самостоятелна заетост/ стопанска дейност по Ключова компетентност 7 „Предприемачество“; • Обучения за професионална квалификация и преквалификация на работници, съгласно списъка на професиите за ПОО ; • Специфични професионални обучения насочени към интелигентна специализация и кръгова икономика, в зависимост от спецификата на всеки от трите региона (Перник, Кюстендил и Стара Загора), определени съгласно обхвата на следните тематични области на Иновационната стратегия за интелигентна специализация 2021-2027 (ИСИС) - „Мехатроника и микроелектроника”; „Индустрии за здравословен живот, биоикономика и биотехнологии”; „Нови технологии в креативни и рекреативни индустрии”; „Чисти технологии, кръгова и нисковъглеродна икономика”; Всички обучения, вкл. за придобиване на **професионална квалификация** следва да бъдат определени на база идентифицираните потребности на предприятието от работна сила във връзка с инвестиционните намерения за преход към неутрални по отношение на климата икономически дейности. В допълнение, по време на обученията за повишаване на професионална квалификация и за преквалификация, са предвидени дейности за компенсации за работодателя за периода на обучение на работниците, докато все още работят при настоящи/преходни/нови работодатели.
4.	**Допустими разходи**	**Разходите са допустими за финансиране от 01.03.2024 г. до 30.12.2029 г.** Допустими са разходи, които са свързани с изпълнението на горепосочените дейности и които са в

		съответствие с разпоредбите на Регламент (ЕС) 2021/1060, Регламент (ЕС) 2021/1056, Регламент (ЕС, Евратом) 2018/1046, Регламент (ЕС) № 651/2014, Регламент (ЕС) № 2023/2831, ЗУСЕФСУ и приложимото национално законодателство за финансовата рамка 2027-2021 г., както следва: - Разходи за провеждане на обучения за професионална квалификация и преквалификация; - Разходи за обучения за придобиване на ключова компетентност „Предприемачество“; - Разходи за специфични професионални обучения по програми, разработени съвместно от работодателя и обучаващата организация; - Разход за специфични професионални обучения по тематични области на Иновационната стратегия за интелигентна специализация 2021-2027 (ИСИС); - Разходи за компенсации на работодателите (трудови възнаграждения, включително осигуровки, които са за сметка на работодателя за времето, в което работниците участват в обучение. Работодателите, които са изплатили компенсации, трябва да запазят заетостта на работниците и служителите, за които са изплатени компенсации, за допълнителен период, равен на периода, за който се изплащат компенсации. - Разходи за транспорт, които работодателя трябва да осигури от и до работното място на работниците на непълно работно време, в случай че обучението, в което са включени, е в населено място, различно от месторабота им; - Непреки разходи, необходими за изпълнението на всеки проект: — организационни и управленски разходи; — разходи за информация и комуникация.
5.	**Целеви групи**	- Заети лица в сектор „Енергетика“, за които има риск да бъдат съкратени.
6.	**Очаквани резултати**	- Обучени и квалифицирани работници в специалности с фокус „зелени работни места“; - Обучени и квалифицирани работници по специалности/ професии, свързани с Иновационна стратегия за интелигентна специализация 2021 - 2027; - Подкрепени лица за стартиране на бизнес/ предприемачество чрез обучения по бизнес/ предприемачество;

		- Преквалифицирани и сертифицирани заети лица по избрани от тях специалности/ професии, които завършват със сертификат съгласно националното законодателство; - Преквалифицирани и сертифицирани заети лица за започване на нова работа; - Обучени лица, които са останали на работа при настоящия работодател.
7.	**Изисквания към бенефициента**	Бенефициентът трябва: - да разполага с необходимите финансови ресурси и механизми за покриване на разходите за експлоатация и поддръжка на операции, включващи инвестиции в инфраструктура или производствени инвестиции, за да се гарантира тяхната финансова устойчивост; - да спазва принципите, изложени във Финансовия регламент, като добро финансово управление и резултати, прозрачност, равно третиране и недискриминация; - да има за цел да се премахнат неравенствата и да се насърчава равенството между мъжете и жените и интегрирането на принципа на равенството между половете и да се бори с дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация; и да избягва всякаква форма на сегрегация или изключване. Когато се финансира инфраструктура, тя трябва да осигури достъпност за хора с увреждания; - да гарантира постигането на устойчивост на изменението на климата в контекста на устойчивото развитие и насърчаването на целта на Съюза за съхраняване, опазване и подобряване на качеството на околната среда; - да прилага принципа на партньорство като съществен елемент при изпълнението на дейностите, когато е приложимо, съгласно Европейския кодекс за партньорство; - да осигурява видимост на подкрепата във всички дейности, свързани с тази процедура; да извършва комуникационни дейности с особен фокус върху резултатите и добавената стойност на подкрепата от Съюза, както и действия за повишаване на осведомеността относно постиженията, реализирани с финансиране от Съюза;

		Когато бенефициентът не спазва задълженията за видимост и не са предприети корективни действия, управляващият орган прилага мерки, като взема предвид принципа на пропорционалност, като анулира до 3 % от подкрепата, осигурена от фондовете за съответната операция; - да гарантира, че дейностите и разходите са законни, в съответствие с приложимото европейско и българско законодателство.
8.	**Демаркация и допълняемост**	Ще бъде изследвана възможността демаркацията между мерките от Фонда за справедлив преход (ФСП) и Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027 (ПРЧР) да бъде осигурена на ниво участник в дейностите. Ако това не е възможно, демаркацията ще се извърши на ниво кандидат и включени в проектното му предложение видове обучения. Дейности за обучение, подкрепени по ПРЧР, няма да получават подкрепа по ФСП и обратно за един и същ кандидат. Конкретно приложимия ред ще бъде определен в Условията за кандидатстване по процедурата. Тази специфична процедура е насочена към конкретни бенефициенти – работодатели, които ще бъдат най-силно засегнати от справедливия преход и целите са насочени към своевременна подкрепа и подпомагане на заетите/работещите, за да не бъдат съкратени и да останат без работа. ПРЧР ще подкрепят мерки, свързани с различни видове обучения (за придобиване на професионална квалификация, за придобиване на ключови компетентности, за умения в резултат от специфични обучения, и др.), които се предоставят в хоризонтален принцип и са достъпни за всички допустими кандидати по програмата в страната. Мерките по ФСП са насочени към квалификация, преквалификация, обучения по тематични области на Иновационната стратегия за интелигентна специализация 2021-2027 (ИСИС) и обучения по ключови компетенции на работниците в посочените конкретни допустими кандидати, които са пряко засегнати от зеления преход в регионите на Стара Загора, Кюстендил и Перник. ПРЧР ще допълни инвестициите по ФСП чрез хоризонтални мерки, които ще бъдат достъпни и за други предприятия и физически лица извън

		засегнатите от зеления преход и ще предостави възможности за уязвими хора и семейства, нуждаещи се от подкрепа за социално включване, чрез проекти, финансирани от програмата, включително местните общини, местни неправителствени организации и др.
III. Размер на безвъзмездната финансова помощ		
1.	**Минимален размер на помощта**	Неприложимо
2.	**Максимален размер на помощта**	В Насоките за кандидатстване ще бъдат определени максимални размери на помощта на ниво проект, съгласно приложимия режим на минимална/държавна помощ
3.	**Размер на съфинансиране от Фонда за справедлив преход (ФСП)**	70% в региони в преход (Перник и Кюстендил) и 85% в по-слабо развити региони(Стара Загора)
4.	**Съфинансиране от страна на бенефициента (ако е приложимо)**	Съгласно режима на минимална/ държавна помощ

IV. Индикатори по процедурата	
1.	EECO05 Заети, включително самостоятелно заети - 4 167,00 лица
2.	EECR03 Участници, които при напускане на операцията получават квалификация - 2 569,00 лица
3.	EECR04 Участници, които при напускане на операцията имат работа – 1 027,00 лица

V. Обосновка за необходимостта

В рамките на *Приоритет 4 „Справедлив преход“* на ПРР 2021-2027 ще бъдат реализирани процедури за осигуряване на възможност на регионите и населението да се справят с въздействието върху социалната сфера, заетостта, икономиката и околната среда на прехода към постигане на целите на Съюза за 2030 г. в областта на енергетиката и климата и на неутрална по отношение на климата икономика на Съюза до 2050 г. въз основа на Парижкото споразумение (ФСП). Основа за изпълнението на Приоритет 4 на ПРР 2021-2027 са Териториалните планове за справедлив преход (ТПСП) на Перник, Кюстендил и Стара Загора, които ще бъдат най-силно засегнати от прехода към климатична неутралност.

Настоящата процедура ще се проведе в съответствие с Направление 2: Социална подкрепа и подкрепа за заетостта. Това направление подкрепя социалния преход и подпомага работниците и предприемачеството, включително професионално образование и обучение за квалификация на съществуващата работна сила и преминаване към алтернативни, по-добри работни места. Мерките ще вземат предвид и резултатите от картографиране на уменията на засегнатата работна сила, вкл. идентифицираните налични умения и нагласи за развитие на 15 000 пряко заети в ТЕЦ-ове и въглищните мини по ПРЧР. По ПРР в друга процедура и след изготвянето на горната методология ще бъде изготвено картографиране на 30 000 косвено засегнати лица (членове на семействата на заети лица в ТЕЦ и въглищните мини и работещи в свързаните индустрии). Към момента не е завършено картографиране на уменията на засегнатата работна сила, но в същото време трябва да се стартират мерки за обучения за квалификация и преквалификация в трите региона с оглед наближаващите срокове за освобождаване на работници в резултат от поетапното затваряне на въглищните централи и ТЕЦ-овете и преминаването към неутрална спрямо климата икономика.

Очаква се в края на 2024 година да са налични резултатите от картографирането на 15 000 заети лица, което ще бъде взето предвид при организирането на дейностите за обучение и квалификация.

В ТПСП са посочени срокове за намаляване на енергийните мощности и съответно намаляване на работата на мините и ТЕЦ в трите най-силно засегнати региона. Въгледобивните дейности, производството на енергия от тях (вкл. електрическа и топлинна енергия, пара), доставка на специализирано минно оборудване и спомагателни дейности в минното дело се считат за затихващи сектори. След 2030 г. се очаква постепенно по-нататъшно намаляване на заетостта в електроцентралите, работещи с мини и лигнитни въглища, в съответствие с окончателното преустановяване на използването на въглища до 2038 г., което ще изисква допълнителни усилия за гарантиране на качествена алтернативна заетост. Промяната на дела на заетостта ще се изразява в преструктуриране от сектори B „Добивна промишленост“ и D „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ към други дейности, което ще доведе до създаване на нови работни места и до климатично неутрална икономика.

Трансформацията на енергийния сектор ще окаже значително въздействието върху местния пазар на труда, предвид че минният и енергийният сектори основно осигуряват работа на населението в трите региона, както следва:

- Преходът към неутрална икономика в Стара Загора се очаква да засегне до 80% от работните места в минните и енергийните предприятия, добиващи и използващи въглища. Съгласно изготвените анализи в Териториалния план за справедлив преход на област Стара Загора близо 12 000 са потенциално пряко засегнати работни места в област Стара Загора.
  В допълнение, през месец февруари 2024 г. изтече договорът за задължително изкупуване на преференциални цени на електроенергията, произведена от ТЕЦ „Контур Глобал Марица Изток 3“ от Националната електрическа компания (НЕК) на България. В резултат на това компанията вече работи на търговски принцип като продава електроенергия на свободния пазар, като съответно ще произвежда, когато има съответното търсене на изгодна цена. Следователно централата ще работи на въглища тогава, когато е икономически изгодно, т.е., когато цената на тока надвишава производствените разходи. Съгласно информация от централата до 160 души ще бъдат съкратени от работа в ТЕЦ „Контур Глобал Марица Изток 3“, като освобождаването на персонал ще започне в средата на месец май 2024 г. Спирането на ТЕЦ „Контур Глобал Марица Изток 3“ се очаква да окаже и пряк ефект върху дейността на мините, добиващи въглища в района.
  Очакванията са, че част от работниците (около 245 души) ще могат да си намерят работа, включително и по новите проекти на ТЕЦ „Контур Глобал Марица Изток 3“, свързани с изграждане на слънчеви централи, системи за съхранение на енергията, а на по-късен етап – и газова централа.
  През месец юни 2024 г. на свободния пазар излиза и държавната компания ТЕЦ „Марица изток 2“.
- Перник е една от областите с най-висок коефициент на заетост в България - 70,9%, което се дължи и на минния и енергийния сектор, както също и на близостта до столицата. В резултат от прехода обаче равнището на безработица се очаква да се повиши драстично. Уязвимостта на областта към прехода е значителна, тъй като алтернативните икономически дейности, които биха заменили добива на въглища и производството на енергия от въглища, не могат да компенсират брутната добавена стойност, генерирана понастоящем от минния и енергийния сектор. Съгласно изготвените анализи в Териториалния план за справедлив

преход на област Перник, близо 1 000 са потенциално пряко засегнатите работни места в област Перник.

- Област Кюстендил е с най-неблагоприятните социално-икономически показатели в Югозападния регион. 20,4% от брутната добавена стойност на областта идва от минния и енергийния сектор, а 17,8% от населението в трудоспособна възраст е заето в тези или свързани с тях предприятия. Съгласно изготвените анализи в Териториалния план за справедлив преход на област Кюстендил над 1800 са потенциално пряко засегнатите работни места в област Кюстендил.

Предвид горното за работниците, заети в двата сектора, е необходимо да бъде осигурена навременна, адекватна и ефективна подкрепа, като бъдат осигурени съответните мерки за повишаване на квалификацията и придобиване на нови умения, чрез които да отговорят на нуждите на пазара и да се реализират в нови сектори.

С оглед на всичко изложено, настоящата процедура е насочена към най-силно засегнатите предприятия в трите региона – Стара Загора, Кюстендил и Перник. Понастоящем на територията на тези области най-засегнати предприятия са:

- ТЕЦ AES (Марица Изток I) - оператор „ЕЙ И ЕС - ЗС МАРИЦА ИЗТОК I“ ЕООД
- ТЕЦ Брикел - оператор „БРИКЕЛ“ ЕАД
- Находище „Източномаришки въглищен басейн“ – концесионер „Мини Марица-изток“ ЕАД,
- ТЕЦ Марица изток 2 – оператор „ТЕЦ МАРИЦА ИЗТОК 2“ ЕАД,
- ТЕЦ Контур Глобал Марица Изток 3 - оператор „КОНТУРГЛОБАЛ МАРИЦА ИЗТОК 3“ АД,
- ТЕЦ Република- Топлофикация „Перник“ АД,
- находище Пернишки въглищен басейн – концесионер "МИН ИНДЪСТРИ" ЕООД, гр. Перник,
- находище Пернишки въглищен басейн, у-к „Бела вода” - концесионер "Комет инвест" ООД, с.Одраница, област Перник.
- ТЕЦ Бобов дол - оператор „ТЕЦ-БОБОВ ДОЛ“ АД,
- находище Бобов долски въглищен басейн – у-к „Миньор” - концесионер "ТРАШ ЕНЕРДЖИ" ЕООД, гр. Сливен
- находище Бобов долски въглищен басейн, у-к „Бобов дол” - концесионер "КОУЛ ЕНЕРДЖИ" ЕООД, гр. София
- ТЕЦ Сливен - оператор "Топлофикация-Сливен-инж.Ангел Ангелов" ЕАД

След извършен анализ на база броя на заетите работници в посочените предприятия (около 13 000) и средно брутната месечна заплата в сектор „Енергетика“ (индикативен размер около 3 500 лева), е формиран бюджет на процедурата от малко над 30% от целия предвиден бюджет за подобен род мерки. Аналогично, и в съответствие с предвидения бюджет, пропорционално (pro rata) са остойностени и индикаторите по процедурата.

Допустимите дейности по процедурата са насочени към обучения на заетите лица за професионална квалификация, преквалификация, специфични професионални обучения и ключови компетенции, включително за компенсации на заетите лица в периода на обучение докато все още работят при настоящи/ преходни/ нови работодатели. Целта е заетите лица докато все още са на работа да успеят да се квалифицират и преквалифицират, и съответно да направят плавен преход към нова професия и работа.

На етапа на кандидатстване от всеки бенефициент ще се изисква да представи индикативен инвестиционен план за намерения относно неутрални по отношение на климата икономически

дейности; на база на изготвения план работодателят следва да обоснове в каква специалност/професия иска да се квалифицират или преквалифицират работниците, конкретния брой работници, които ще бъдат обучавани, и съответно как ще се възползва от новопридобитите знания за нова работа. Ще се изисква ясна и детайлна обосновка за формирания бюджет, както и за неговата целесъобразност. При определяне на дейностите за преквалификация може се използва и изследването на потребностите от работна сила сред работодателите в региона на база проучвания на Агенция по заетостта, което включва актуална информация относно професиите, компетенциите, знанията и уменията на търсените от работодателите кадри.

На по-късен етап, при втория прием на проекти по настоящата процедура или в рамките на следваща процедура по Направление 2: „Социална подкрепа и подкрепа за заетостта“ на ФСП, когато са налични резултатите от картографирането на уменията на работниците, ще се допълнят вариантите за подкрепа и повишаване на квалификацията и уменията на работната сила, като се предостави възможност за преквалификация с цел работника да бъде задържан от работодателя, както и преквалификация за намиране на работа при друг работодател в региона.

МЕТОДОЛОГИЯ И КРИТЕРИИ ЗА ПОДБОР НА ПРОЕКТНИ ПРЕДЛОЖЕНИЯ

№	Критерии за оценка	Води до отхвърляне		
	Критерии за административно съответствие и допустимост	**Да**	**Не**	**Н/П**
1.	Формулярът за кандидатстване е подписан с електронен подпис от представител на конкретния бенефициент или от упълномощено лице	☒	☐	
2.	Приложено е нотариално заверено пълномощно за упълномощаване на лице, представляващо кандидата във връзка с подаване на проектното предложение и подписване на формуляра с КЕП (ако е приложимо).	☒	☐	☐
3.	Конкретният бенефициент/партньора/ите по процедурата отговаря на Насоките за кандидатстване	☒	☐	
4.	Представени са всички изискуеми подкрепящи документи, посочени в Насоките за кандидатстване, включително: - декларация от кандидата/партньора по образец и подписана от всички лица, които са овластени да представляват кандидата/ партньора, независимо дали го представляват заедно и/или поотделно, и дали са вписани в Търговския регистър; - декларация за целевата група, подписана от представляващия/те кандидата лице/а;	☒	☐	

	- декларация за минимални/държавни помощи по образец, подписана от поне едно от лицата, вписани като представляващия кандидата в Търговския регистър (ако е приложимо); - лицензия, издадена от НАПОО (ако е приложимо, в случай на обученията за придобиване на професионална квалификация); - декларация, че работодателят ще запази заетостта на работниците и служителите, за които са изплатени компенсации, за допълнителен период, равен на периода, за който се изплащат компенсации;				
5.	Продължителността на проектното предложение е съгласно Насоките за кандидатстване	☒	☐		
6.	Целите на проектното предложение допринася за постигане на целите на процедурата	☒	☐		
7.	Дейностите са допустими и са в съответствие с Насоките за кандидатстване	☒	☐		
8.	Целевата група е допустима и е в съответствие с Насоките за кандидатстване	☒	☐		
9.	Размерът на заявената безвъзмездна финансова помощ е в рамките на допустимия бюджет по процедурата	☒	☐		
10.	Целевите стойности на индикаторите са правилно остойностени и съответстват на дейностите в проектното предложение	☒	☐		
11.	Кандидатът разполага с необходимия административен, оперативен и финансов капацитет	☒	☐		
12.	Проектното предложение демонстрира ясна връзка между цели, дейности, целеви групи и резултати, и индикатори.	☒	☐		
13.	Всички дейности в проектното предложение са описани ясно, изчерпателно и последователно	☒	☐		
14.	Предложението е в съответствие с изискванията на приложимия режим за минимална/ държавна помощ	☒	☐		
15.	Проектното предложение е в съответствие с приложимите хоризонтални принципи и политики – за премахване на неравенствата и насърчаване на равенството между мъжете и жените; интегрирането на принципа на равенството между половете; борба с	☒	☐		

	дискриминацията, основана на пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация; избягване на всякаква форма на сегрегация или изключване.			
16.	Всички разходи, включени в бюджета на проектното предложение са съобразени с изискванията в Насоките за кандидатстване, остойностени са правилно, и изцяло са съобразени с предвидените за изпълнение дейности.	☒	☐	
17.	Планираните разходи са в съответствие с принципа на доброто финансово управление, за което е представена финансова обосновка за реалистичност и съответствие с пазарните цени за всеки разход, за който е приложимо	☒	☐	

Критерии за оценка на качеството	**Макс. брой точки**	**Източник на проверка**
1. Проектното предложение включва обучаваща организация с опит като партньор по проекта	**30**	Формуляр за кандидатстване и подкрепящи документи
В проектното предложение е включена обучаваща организация като партньор по проекта, която има доказан опит > от 3 години	30	
В проектното предложение е включена обучаваща организация като партньор по проекта, която има доказан опит > от 1 и < от 3 години	20	
В проектното предложение е включена обучаваща организация като партньор по проекта, която има доказан опит < от 1 година.	10	
Проектното предложение не включва партньорска организация/ партньорска организация с опит	0	
2. Степен на готовност	**40**	Формуляр за кандидатстване и подкрепящи документи
Към проектното предложение са представени: - подробен инвестиционен план на предприятието с намерения за нови икономически дейности с цел преход към неутрални по отношение на климата икономически дейности; и - индикативен план за обучение и програма за обучение на заетите лица, съгласно	40	

инвестиционния план и в съответствие с допустимите дейности по процедурата; и - предложение (оферти) от други работодатели в региона за организиране на директен трансфер на хора на нова работа след извършена преквалификация.		
Към проектното предложение са представени: - подробен инвестиционен план на предприятието с намерения за нови икономически дейности с цел преход към неутрални по отношение на климата икономически дейности; и - индикативен план за обучение и програма за обучение на заетите лица, съгласно инвестиционния план и в съответствие с допустимите дейности по процедурата;	30	
Към проектното предложение са представени: - подробен инвестиционен план на предприятието с намерения за нови икономически дейности с цел преход към неутрални по отношение на климата икономически дейности; и - информация относно нуждите от обучения на работниците за целите на планираните нови икономически дейности.	15	
Максимален брой точки:	**70**	

Оценяването на проектните предложения се извършва чрез попълване на оценителен лист в ИСУН 2020, който включва всички критерии за оценка.

Съгласно чл.44, ал.2 от ЗУСЕФСУ и чл.25, ал.4 от ПМС № 23/13.02.2023 г. оценката се извършва в тримесечен срок от датата на подаване на проектните предложения.

При установяване на нередности, недостатъци и/или несъответствия в документите, съответният бенефициент се уведомява за констатираните нередности, недостатъци и/или несъответствия и се определя разумен срок за коригирането им, който не може да бъде по-кратък от една седмица. Периодът за оценка се спира до датата, на която нередностите бъдат отстранени.

За да бъдат допустими за финансиране, проектните предложения трябва да отговарят на всички приложими критерии за оценка.

Проектните предложения, получили минимум **40 точки** на критерии за оценка на качеството, се класират в низходящ ред съобразно получената оценка, като за финансиране се предлагат всички проекти по реда на класирането до покриване на общия бюджет по процедурата.