Съфинансирано от Европейския съюз

РАЗВИТИЕ НА РЕГИОНИТЕ

Справка за отразяване на получените становища по проект на документи за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация“

подателя	Коментар/ Предложение	Приема/Не приема/Приема за информация Мотиви
„КОУЛ ЕНЕРДЖИ“ ЕООД, гр. БОБОВ ДОЛ	По повод изпратения ни за съгласуване проект на Насоки за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация" с настоящото изказваме следните наши коментари: 1. Считаме за необходимо да се доразвие или по-точно да се изясни разпределението на финансирането като максимални размери, като съобразяване със заетите, като разпределение по съответните режими обучение и помощ 2. Обученията, така както са записани в проекта, следва да бъдат обвързани с процеса по картографиране на уменията на работещите, с което в много по-голяма степен би се постигнал положителен резултат и последователност за цялостното развитие на съответен регион 3. Липсва яснота какво точно ще се изисква за доказване на финансов капацитет 4. Не е аргументирано защо се покриват транспортните разходи само за работниците на непълно работно време 5. Тълкуването на „затруднено положение" несъмнено е представено в различните му хипотези, но това положение е основен проблем и поставя ограничения не само за съответното предприятие, но и за работещите в него. Считаме, че следва да има гъвкавост и съобразяване с конюнктурата, предвид идеята на тази програма.	1. Максималните размери на безвъзмездни средства за проектно предложение/дейност зависи и се определя от режим на минимална/държавна помощ, както и в зависимост от праговете на обученията за професионална квалификация и обучения за ключова компетентност. За специфичните професионални обучения следва се представи финансова обосновка. 2. Предвидено е обвързване на обученията с процеса по картографиране. 3. Във формуляра за кандидатстване следва да се заяви, че може да осигури необходимото финансиране за изпълнение на дейностите по проекта. 4. Коментарът се приема. Текстът е коригиран. 5. Изискването предприятието да не е в затруднено положение, произтича от изискванията на Регламент 651 (ЕС) № 651/2014 (ОРГО) 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. В случай, че се кандидатства за помощ съгласно ОРГО предприятието не следва да е в затруднено положение. В противен случай не може да получи финансиране съгласно ОРГО.
ТРАШ ЕНЕРДЖИ ЕООД	ТРАШ ЕНЕРДЖИ ЕООД като работодател е загрижен за развитието на региона и страната в условията на динамичност на процесите както на територията на страната ни, така и в международен аспект. Несъмнено изпратеният ни за съгласуване проект на Насоки за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация" има силен социален смисъл, но някои моменти в него ни безпокоят и би било да бъдат изяснени по-добре, а именно едни от тях са: 1. Представянето на инвестиционен план във връзка с прехода към климатична неутралност и въобще трансформирането на енергийния сектор е повече от сложно и не се ограничава само до намерения, а е зависимо и от международните процеси, които са крайно динамични и несигурни. В проекта липсва яснота по отношение на евентуално динамичност на така предложения инвестиционен план, липсват хипотези и стъпки в тази посока. 2. Важно е да се аргументира разпределението на финансирането и да се изяснят основанията за заложените стойности, с какво са обвързани или на какъв принцип са определени 3. Заложеното условие за изключване на наличието на „затруднено положение" при кандидата има своя смисъл, но в случая това би ограничило социалния ефект от проекта. Считаме, че е необходимо да има гъвкавост и по-добро съобразяване със състоянието на предприятията, състоянието на сектора и състоянието на регионите, за да може да се постигне в най-голяма степен идеята на програмата.	1. В Насоките за кандидатстване е посочено че идентифицираните потребности от конкретния бенефициент за работна сила, се определят на база инвестиционния план на предприятието с намерения за нови икономически дейности с цел преход към неутрални по отношение на климата икономически дейности и/или на тематични области на Иновационната стратегия за интелигентна специализация 2021-2027 (ИСИС). Предоставен е и образец на инвестиционния план с информация какво следва да съдържа. 2. Разпределението на финансирането по процедурата се основава на Методика за разпределение на финансовия ресурс от Фонда за справедлив преход. Максималните размери на безвъзмездни средства за проектно предложение/дейност се определя от режима на минимална/държавна помощ, както и в зависимост от праговете на обученията за професионална квалификация и обучения за ключова компетентност. За специфичните професионални обучения следва се представи финансова обосновка.

		3. Изискването предприятието да не е в затруднено положение, произтича от изискванията на Регламент 651 (ЕС) № 651/2014 (ОРГО) 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. В случай, че се кандидатства за помощ съгласно ОРГО предприятието не следва да е в затруднено положение. В противен случай не може да получи финансиране съгласно ОРГО.
Министерство на труда и социалната политика **Управляващ орган на ОП РЧР**	Във връзка с полученото писмо 04-13-386/22.10.2024 с копие до г-н Цветан Спасов, РУО на ПРЧР 2021-2027, беше направен преглед на Условията за кандидатстване, като изпращаме на Вашето внимание следните коментари: Т. 6.3 Демаркация с ПРЧР предлагаме да се разшири: „Демаркацията между мерките от Фонда за справедлив преход (ФСП) и Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027 (ПРЧР) ще се извърши на ниво кандидат и включени в проектното предложение видове обучения. Дейности за обучение, подкрепени по ПРЧР, няма да получават подкрепа по ФСП и обратно за един и същ кандидат. *Проверката ще се извършва за всеки индивидуален проект също и на ниво представител на целева група, като се отчита обучението, в което са включени лицата*.“ - В Условията за кандидатстване са налични два термина „специфични професионални обучения“ и „специфични обучения“, за които не е ясно дали се припокриват или има разлики между тях. Дадено е определение само за „специфични обучения“. - За дейностите от група II, насочени към предоставяне на компенсации за работодателя за периода на обучение на работниците, докато все още работят при настоящи/преходни/нови работодатели, неясно е на какво основание работодателят – бенефициент ще изплати стимули на лице, което вече е започнало работа при друг работодател – при преходен или нов работодател. В същото време на стр. 24 в раздел Разходи е посочено, че „Работодателите, които са изплатили компенсации, трябва да запазят заетостта на работниците	Приема се. Насоките за кандидатстване са допълнени/коригирани съгласно получените коментари от МТСП

	и служителите, за които са изплатени компенсации, за допълнителен период, равен на периода, за който се изплащат компенсации.“ Това е възможно условие само при положение, че лицето продължава да работи при същия работодател- бенефициент, а не при преходен или нов работодател. - На стр. 21 е поставено друго условие за устойчивост - *Конкретните бенефициенти се задължават да запазят заетостта на поне 50% от представителите на целевата група, включени в проектите и успешно завършили обучението за период от 6 месеца след приключване на съответния проект съгласно административния договор*. В същото време обаче, едно проектно предложение има продължителност 18 мес. За лице, което напр. се обучава само в първите 2-3 месеца от проекта и края на проекта не съвпада с края на участието на лицето в дейностите, как се определя продължителността на поставеното условие за запазване на заетостта? - Посоченото на стр. 21 по-горе изискване се различава като от текста на стр. 24 в раздел Разходи „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.“ При положение, че компенсациите се изплащат за периода на обучение на работниците, са налице две различни изисквания за запазване на заетостта – „за период от 6 месеца след приключване на съответния проект“ и „за допълнителен период, равен на периода, за който се изплащат компенсации“. Неясно е дали това е едно и също изискване или са две различни и, ако са две, как се разполагат във времето.	
„ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД	Във връзка с изпратения от Вас проект на Насоки за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация“ по Приоритет „Справедлив преход“ на Програма „Развитие на регионите“ 2021-2027, в посочения от Вас срок излагам следното становище: „ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД винаги е проявявал интерес към възможността да кандидатства за финансиране, включително и по посочената процедура за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ. Дружеството има дългогодишен опит в провеждане на професионални обучения на своите работници и служители чрез собствен лицензиран Център за професионално обучение съгласно Закона за професионалното образование и обучение и квалифициран за целта персонал. Центърът за професионално обучение към „ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД е лицензиран през 2001 г. по специалности, пряко свързани с дейността на електроцентралата, като разполага със собствени	

	лектори - служители на централата и осигурява квалифицирани лектори - външни за дружеството лица по всички специализирани курсове и обучения. Центърът провежда обучения не само за работници и служители на дружеството, но и на външни лица. При задълбочено разглеждане на представените от Вас проект на Насоки и комплект документи за кандидатстване по процедурата за безвъзмездно финансиране, установихме следното: „ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД като оператор на топлоелектрическа централа представлява допустим кандидат по процедурата за област Стара Загора. Посочени са 3 режима на кандидатстване - режим на „непомощ“, режим “de minimis” и режим по чл. 31 от Регламент на Комисията (ЕС) № 651/2014. **1. По отношение на режима на ..непомощ“** **Обученията могат да се изпълняват в режим на непомощ само когато същите ще се изпълняват чрез ваучерната система на Агенция по заетостта - като партньор по проекта. Прилагат се правилата на Постановление № 48 на Министерския съвет от 04 април 2023 г. за приемане на Правилник за определяне на условията и реда за предоставяне на ваучери за обучение по програма "Развитие на човешките ресурси" 2021 - 2027 г., Националния план за възстановяване и устойчивост и Фонда за справедлив преход. Съгласно чл. 8 от Постановлението, ЦПО към „ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД има право да предоставя обучения за придобиване на степен на професионална квалификация или на квалификация по част от професия съобразно издадената си лицензия и специалностите, включени в нея. В случай, че бъде одобрена като доставчик на обучения, централата следва да подпише споразумение с Агенцията по заетостта по образец, утвърден от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта. В одобрения образец, в раздел IV Права и задължения на доставчика на обучение са въведени следните ограничителни задължения:** „ 14. Да не провежда обучения по професионална квалификация в бази, собственост на работодателя по операции за безвъзмездна помощ, обвързани с обучение на заети лица. За собствени бази се считат и базите на свързаните с работодателя лица по смисъла на чл. 4, ал. 5 от Закона за малките и средни предприятия; 15. Да провежда обучения единствено в бази, посочени в заявлението по чл. 9, ал. 3 от Правилника, включени в публикувания списък по чл. 9, ал. 1 от Правилника; 16. Да не използва преподаватели за обучения от фирмата, чиито работници и служители се обучават, с изключение на преподаватели, провеждащи обучения по КК 4 „ Цифрова компетентност “; “	1. Приема се. Насоките за кандидатстване са коригиране, като Агенция по заетостта отпада като възможен партньор по процедурата. 2. Приема се за информация. Посочените изисквания за режима “de minimis произтичат от Регламент (ЕС) № 2023/2831 относно прилагането на членове 107 и 108 от Договора за функциониране на Европейския съюз към помощта „de minimis“ (ОВ L 2831, 15.12.2023) 3. Приема се за информация. Посочените изисквания произтичат за режима по чл. 31 от Регламент на Комисията (ЕС) № 651/2014 произтичат от Регламент № 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 (ОВ L 187/26.6.2014).

	Посочените по-горе ограничения не позволяват на „ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД да използва помощ чрез ваучери за собствения си Център за професионално обучение, който разполага с база, собственост на работодателя, както и не може да използва свои служители като преподаватели. **2. По отношение на режима “de minimis”:** „ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД представлява „едно и също предприятие“ по смисъла на Регламент (ЕС) № 2023/2831 с друг потенциален бенефициент на процедурата за безвъзмездно финансиране - „Мини Марица-изток“ ЕАД. Двете дружества имат един и същ едноличен собственик на капитала в лицето на „Български енергиен холдинг“ ЕАД, който притежава 100% от акциите и в двете дружества. В този случай, всички предприятия, образуващи „едно и също предприятие“ се считат за един получател на минималната помощ. Получаването на помощ от едно от двете дружества би довело до отказ от финансиране за другото. Също така, горното важи и за всички други дъщерни дружества от групата на БЕХ ЕАД, с които централата представлява „едно и също предприятие“, като ограниченията предвидени в Регламент (ЕС) № 2023/2831 по отношение на отпускане на финансови помощи по режим “de minimis” ще се прилагат и спрямо всякакви други безвъзмездни финансирания. **3. По отношение на режима по чл. 31 от Регламент на Комисията (ЕС) № 651/2014:** Помощи по Член 31 на Регламент (ЕС) № 651/2014 не се предоставят в случаите, в които обучението се провежда от предприятия с цел да спазят задължителните национални стандарти за обучение. В тази връзка недопустими са обучения, изпълнявани в режим съгласно Регламент 651/2014, свързани със задължителния въвеждащ инструктаж за безопасност на труда съгласно чл. 26 (2) от Закона за здравословни и безопасни условия на труд. По този режим интензитетът на помощта не трябва да надхвърля 50% от допустимите разходи. Следва да се обърне внимание, че 50 000 лв. е минималният размер на безвъзмездните финансови средства, които могат да се осигурят по програмата за всяко конкретно проектно предложение. Съответно, „ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД следва да осигури не по-малко от още 50 000 лв. собствено финансиране в случай, че реши да кандидатства за финансиране по програмата. В този смисъл, предложения проект на Насоки за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация“ по Приоритет „Справедлив преход“ на Програма „Развитие на регионите“ 2021-2027 предвижда ред и правила за кандидатстване, които затрудняват значително получаване на евентуално безвъзмездно финансиране от страна на „ТЕЦ Марица изток 2“ ЕАД.	

Министерство на енергетиката	Становище на МЕ по проект на насоки за кандидатстване по Процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация“, финансирана от ФСП 1. В т. 13 от проекта на Насоки е предвидено изискването „Конкретните бенефициенти по процедурата, които са получили финансиране по процедурата, се задължават да запазят заетостта на поне 50% от представителите на целевата група, включени в проектите и успешно завършили обученията за период от 6 месеца след приключване на съответния проект“. Считаме, че предвиденият период от 6 месеца е твърде кратък, предвид целта на инвестицията и насочеността на обученията, а именно всички обучения, вкл. за придобиване на професионална квалификация, следва да са свързани с идентифицираните потребности от конкретния бенефициент за работна сила, определени на база: инвестиционния план на предприятието - конкретен бенефициент с намерения за нови икономически дейности с цел преход към неутрални по отношение на климата икономически дейности и/или на тематични области на Иновационната стратегия за интелигентна специализация 2021-2027 (ИСИС). Предлагаме да се заложи по-дълъг период на устойчивост на инвестицията, съответно на запазване на заетостта на обучените, като съответно се предвиди изискването за запазване на заетостта да може да бъде изпълнено както при същия работодател, така и при друг, с който бенефициентът сключи споразумение за приемане на работници. 2. В т. 19 „Ред за оценяване“, критерий 2 от „Критерии за оценка на качеството“ е предвидено максимален брой точки да получи предложение, което, наред с другото, изпълнява следното изискване: „Към проектното предложение са представени:- предложение (оферти) от други работодатели в региона за организиране на директен трансфер на хора на нова работа след извършена преквалификация.“ Изискването не кореспондира с предвидените условия към конкретните бенефициенти в процедурата, а именно възможността и задължението да запазят заетостта на представителите на целевата група, включени в проектите и успешно завършили обученията, както и изискването обученията да са свързани с конкретния инвестиционен план на бенефициента за нови икономически дейности. Считаме, че следва да се предвиди възможност обученията да бъдат насочени както към конкретния инвестиционен план на бенефициента за нови икономически дейности, така и по-общо към областите на интервенция, предвидени в одобрения Териториален план за справедлив преход	1. Приема се за информация. Посоченото изискване е заложено на база сходни операции, изпълнявани от Програма „Развитие на човешките ресурси“2021-2027, 2. Не се приема. Критериите са одобрени от КН. 3. Приема се за информация. В рамките на ИГРП за 2025 година се предвижда втора процедура за кандидатстване, което ще позволи да се изпълняват проектни предложения до края на периода на допустимост на разходите.

	на съответната област, като във втория случай се създаде възможност за последващо прехвърляне на преквалифицираните работници към новосъздадени индустрии и бизнеси в региона, в резултат на предстоящите за финансиране мерки по ФСП. 3. Съгласно т. 18 от насоките за кандидатстване планираната продължителност на всяко проектно предложение, включително дейностите, предвидени в него, не може да надвишава 18 месеца, считано от датата на влизане в сила на административния договор за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ. Съгласно проектът на административен договор срокът обхваща продължителността на всички дейности, свързани с изпълнението на проектното предложение, включително окончателно разплащане от бенефициента към изпълнителите. Най-късната дата за кандидатстване по процедурата е март 2025 г. Предвид това, заложеният по процедурата краен срок за допустимост на разходите, а именно до 30.12.2029 г. не може да бъде приложен. С цел предоставяне на по-голяма гъвкавост на предприятията за адаптиране към прехода и към новите зелени технологии предлагаме кандидатстването по процедурата да бъде отворено за по-дълъг период от време – такъв, който позволява максимално използване на периода за допустимост на разходите. С писмо наш изх. № Е-04-16-186/30.10.2024 г. Министерство на енергетиката изпрати предложения във връзка със съгласуване по чл. 26, ал.5 на ЗУСЕФСУ на проект на Насоки за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 "Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация" по Приоритет "Справедлив преход" на Програма "Развитие на регионите" 2021-2027 г. В допълнение на вече изразеното от нас становище, след провеждане на допълнителни обсъждания, в т.ч. и по време на организираната от Вас среща със заинтересованите страни на 12 ноември 2024 г., бихме искали да представим на Вашето внимание следните допълнителни предложения по проекта на документ: 1. Предвид факта, че процедурата е насочена към работещите в секторите, най-силно засегнати от прехода към климатична неутралност чрез насърчаване на ученето през целия живот и предоставяне на гъвкави възможности за повишаване на професионалната квалификация и за преквалификация, считаме за целесъобразно да бъде заложен максимален размер на средствата, които може да получи всеки от допустимите кандидати по т. 11 от Условията за кандидатстване, който максимален размер да е обвързан с броя служители, които всеки от кандидатите има към момента. Това ще даде възможност за по-справедливо разпределение на наличните средства, от които да могат да се възползват по-голяма част от работещите в засегнатите сектори. Предложението е обвързано и с изразената от нас в писмо изх. № Е-04-16-186/30.10.2024 г. позиция, че кандидатстването по процедурата следва да бъде отворено	1. Приема се за информация. Максималните размери на безвъзмездни средства за проектно предложение/дейност зависи и се определя от режим на минимална/държавна помощ, както и в зависимост от праговете на обученията за

	за по-дълъг период от време – такъв, който позволява максимално използване на периода за допустимост на разходите, а именно 30.12.2029 г. 2. Тъй като част от допустимите кандидати разполагат със собствени центрове за професионално обучение, считаме, че следва да се предвиди възможност тези кандидати да използват наличния си капацитет и изградени структури, като същевременно не бъдат ощетени откъм брой точки, които предложението би получило в рамките на извършваната оценка.	професионална квалификация и обучения за ключова компетентност. За специфичните професионални обучения следва се представи финансова обосновка 2. Приема се. Предвидено е участие на собствени центрове за професионално обучение на конкретните бенефициенти
„МИНИ МАРИЦА-ИЗТОК" ЕАД	След запознаване с проекта на ..Насоки за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 "Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация" имаме следните въпроси : 1. Инвестиционният план/намерения на какъв етап следва да бъдат, към момента на подаване на документите за участие? 2. Какво се разбира под „Партньорите следва да имат опит в предоставянето на обученията, за които са включени като партньор в обхвата на проектното предложение. Да разбираме ли. че това се доказва с договори, проекти и т.н„ но има ли времево изражение - една, две или три години от придобиване на лицензията по професията, която ще обучава, или количествено измерение - едно, две или няколко проведени, по които ще се провежда обучение. Този въпрос се отнася и за Критериите за оценка на качеството ..Има доказан опит > от 3 години", или съответно по малък. Тук е важно да се уточни - от получаване на лицензия по принцип, по определени професии, или от лицензиране на специалност, по която ще се извършва обучение в конкретния проект? 3. Моля за разяснение на следния текст от стр. 21 „Бенефициентът се задължава да запази заетостта на поне 50% от представителите на целевата група. Дали обучените лица следва да работят по професиите, които са се обучавали или това не е задължителен елемент? 4. В раздел Критерии и методика за оценка на проектните предложения, в критериите за оценка максималният брой точки се получават, когато Бенефициентът има партньор с опит повече от три години, а как стои въпросът, ако бенефициентът има лицензиран ЦПО в своите структури, който има опит > от 3 години и няма партньор. Това счита ли се за изпълнено условие с максимален брой точки ?	1. Инвестиционния план се представя на етапа на кандидатстване, съгласно образеца, приложен към Насоките за кандидатстване. 2. Партньорите следва да имат опит в предоставяне на обучения, за които са включени като партньор в обхвата на проектното предложение. Опитът на партньора следва да бъде описан в раздел „Допълнителна информация необходима за оценката на проектното предложение" на Формуляра за кандидатиране, заедно с придружаващи документи доказващи опита на партньора (договори, проекти и др.). Няма посочени времеви ограничения кога да е придобит опита. 3. Обучените лица следва да запазят заетостта си при работодателя. 4. Точките се присъждат ако в проекта е включен партньор с необходимия опит. Ако бенефициентът има лицензиран ЦПО в своите структури, който има опит, се покрива посоченото изискване.

ТЕЦ Бобов дол	С настоящото Ви излагаме неизчерпателно някои основни наши коментари по проекта на Насоки за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003- 4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация". 1.Един от основните моменти, който ни направи впечатление е, че процедурата не е съобразена със започналото картографиране на уменията на служителите. Преходът към нисковъглеродно развитие на икономиката не е само поставяне на условия, а е комплексен, труден и бавен процес, който изисква съобразяване с различни компоненти, за да бъдат постигани поставените цели. В този смисъл считаме, че е необходимо да има съобразяване с резултати от картографирането, да има съобразяване с нагласите на заетите лица, което от своя страна ще способства за разработване и доразвиване на икономическите планове и на предприятията и регионите. 2.На следващо място, липсват достатъчно ясни разяснения по отношение на режимите „непомощ" и „специфични обучения", за да може кандидатите да прецизират проектните си предложения.	1. Приема се. Отразено е в Насоките за кандидатстване, където е предвидено обвързването на обученията с процеса по картографиране на уменията. 2. Приема с. Насоките за кандидатстване са коригирани. Дадени са допълнителни разяснения.
ТОПЛОФИКА-ЦИЯ ПЕРНИК АД	„Топлофикация - Перник“ АД вижда и чертае своето бъдеще в трансформация, но не само съгласно европейския план за преход към чиста енергия, а и с оглед на нашите смели планове за нови мощности, за развиване и усъвършенстване. В тази връзка по изпратения ни проект на Насоки за кандидатстване по процедура чрез директно предоставяне на безвъзмездна финансова помощ BG16FFPR003-4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация“ можем да отбележим някои основни моменти. Считаме за необходимо да има по - добро прецизиране на разпределението на финансирането по проекта и да има яснота на какъв принцип е приложено. Друг момент е отчитането на картографиране на уменията на работещите като съществен елемент за определяне на насоката за реализиране на инвестиционните планове и на плановете за региона. Липсват разяснения по условията за оперативен и финансов капацитет, доказването им и не само. Покриването на разходите за обучаващи е друг момент, който се нуждае от разясняване и особено в отбелязването за покриване на разходите за транспорт.	Приема се. Насоките за кандидатстване са допълнени.
Конфедерация на независимите	Конфедерация на независимите синдикати в България като отговорен и активен социален партньор, многократно в различни формати и срещи е поставяла необходимостта от провеждането на работна	

синдикати в България	среща с участието на всички бенефициенти и потенциални допустими партньори по процедурата BG16FFPR003-4.002 „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация“ по Приоритет „Справедлив преход“ на Програма „Развитие на регионите“ 2021-2027. След като се запознахме внимателно с изпратените от Вас за съгласуване проект на Насоки за кандидатстване, в т.ч. приложения към тях пакет с документи, няма как да не изразим нашето безпокойство и частично несъгласие с предложения подход на реализиране на тази процедура, която отново ще подчертаем е изключително важна както за целевите предприятия, така и за заетите в тях лица. Нашите коментари и предложения по проекта на Насоките за кандидатстване са следните: 1. Настояваме да се направи ясна връзка на резултатите от дейностите по картографиране на уменията и нагласите за развитие на заетите лица в ТЕЦ-те и въглищните мини, което се реализирана от МТСП в партньорство с двете национално представителни организации на работниците и служителите в България (КНСБ и КТ Подкрепа) в рамките на проект по ПРЧР 2021 – 2027. Припомняме също, че това е изрично залегнало и в обосновката за необходимостта от процедурата „Подкрепа за работещите в засегнатите сектори чрез обучения за квалификация и преквалификация“ и е записано в Методологията и критериите за подбор на проектни предложения. Липсата на обвързаност на обученията с резултатите от картографирането на уменията разрушава логичната последователност на изпълнение на дейностите, финансирани от ФСП, показва явно незачитане на желанията на работещите за тяхното бъдеще развитие и поставя в риск успешното приключване на цялата процедура по картографиране на уменията. В тази връзка предлагаме в Насоките за кандидатстване да се добавят текстове, които правят връзка на планираните дейности по обучения, както с инвестиционните планове на предприятията, така и с резултатите от картографирането на уменията и нагласите за развитие на заетите лица, разбира се там, където картографирането като дейност е приключило, направен е съответният анализ и са изготвени индивидуалните профили на лицата. 2. Липсва обосновка на заложените максимални размери на безвъзмездни средства за съответните проектни предложения, както и обвързване на размера на финансирането с броя на заетите лица в предприятията, както и с постигането на конкретни индикатори за резултат. 3. Необходими са ни допълнителни разяснения по отношение прилагането на режим „непомощ“ по тази процедура, тъй като доколкото разбираме този режим може да се	1. Приема се. Отразено е в Насоките за кандидатстване и е предвидено обвързването на обученията с процеса по картографиране на уменията, който се осъществява по проекта на МТСП. 2. Максималните размери на безвъзмездни средства за проектно предложение/дейност зависи и се определя от режим на минимална/държавна помощ, както и в зависимост от праговете на обученията за професионална квалификация и обучения за ключова компетентност. За специфичните професионални обучения следва се представи финансова обосновка. 3. Приема се. Насоките за кандидатстване са коригирани, като отпада възможността Агенция по заетостта да е партньор по процедурата. 4. Приема се. В Насоките за кандидатстване е дадено определение разяснение по отношение на т.нар. „специфични обучения“. Стойността им се определя съгласно финансова обосновка. . 5. Приема се. Текстът е коригиран.

	ползва само в случай на партньорство с Агенция по заетостта при прилагането на ваучерната схема на финансиране на обучения за повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и по ключова компетентност 7 „Предприемачество“. Ако това е така, припомняме, че и в момента заетите лица могат да кандидатстват индивидуално по друга подобна програма, финансирана от ПРЧР. 4. Необходимо е допълнително разяснение по отношение на финансирането на т.нар. „специфични обучения“, които са допустими по процедурата. Как ще се определя допустимостта на разхода и с какви референтни стойности? 5. Не става ясно защо разходите за транспорт, описани в т.14.2.1. се покриват само за работниците на непълно работно време. Каква е причината за да не се покрият и на работещите, назначени на пълно работно време, които например 4 часа работят и през другите 4 часа се обучават? Това са само част от въпросите, които смятаме, че трябва да бъдат обект на обсъждане на една обща работна среща, която се надяваме да инициирате в спешен порядък предвид кратките срокове за обявяване на процедурата.	
Агенция по заетостта	1. В раздел Демаркация: Следва да бъде разписан механизъм за демаркация на ниво обучаем във връзка с изпълняваните от АЗ схеми по П РЧР и НПВУ, в чиито рамки се предоставят ваучери за обучение по КК и ПК на заети, безработни и неактивни лица. 2. Не разбираме каква би била ролята на Агенцията в тази процедура и как тя бидейки партньор на някой от допустимите кандидати (КБ) ще допринесе за изпълнението на проекта, респ. постигане на целите му и на самата процедура. Предвид горното не смятаме, че Агенция по заетостта не следва да бъде партньор по процедурата 3. . За времето, в което участват в обученията за повишаване на професионална квалификация и за преквалификация, са предвидени като допустими дейности за компенсации за работодателя за периода на обучение на работниците, докато все още работят при настоящи/преходни/нови работодатели - покриване на възнагражденията и всички дължими вноски за сметка на работодателите, съгл. изискванията на КТ и КСО, за съответната длъжност, която заемат в предприятието.- Не става ясно дали тези компенсации ще представляват минимална/държавна помощ за предприятието-работодател на лицата.	1. Приема се. Текстът е допълнен. 2. Насоките за кандидатстване са коригирани, като отпада възможността Агенция по заетостта да е партньор по процедурата. 3. В насоките за кандидатстване са предоставени възможности компенсации за работодателя за периода на обучение на работниците да са в режим на държавна помощ или в режим деминимис. 4. Приема се. Насоките за кандидатстване са коригирани, като отпада възможността Агенция по заетостта да е партньор по процедурата. 5. Приема се. Насоките за кандидатстване са коригирани, като отпада възможността

	4. Следва да се има предвид, че при обучения по реда на ПМС 48 от 2023 г. ваучерите се предоставят директно на лицата, респективно работодателите не им изплащат средства за ваучерите, който след това да предявят за възстановяване. 5. Обръщаме внимание, че при обученията с ваучери по реда на ПМС №48/2023 г. лицата, желаещи да се обучават сами избират както вида обучение, така и доставчика на обучение, при който да се обучат. Тези процеси са строго регламентирани в ПМС 48/2023 г., както и в Правилника за прилагането му. В тази връзка не може КБ по процедурата да „трансферира към АЗ средства (в случая БФП), която Агенцията от своя страна да използва за финансиране на обучения на лица-крайни бенефициенти	Агенция по заетостта да е партньор по процедурата.