

Мярката по проект BG05M9OP001-1.104-001 „Краткосрочна подкрепа за заетост в отговор на пандемията от COVID-19“ съгласно РМС № 429/26.06.2020 г.

Продължават да се приемат и заявления за изплащане на компенсации с цел запазване на заетостта в размер на 290 лв. месечно на работниците/служителите и самоосигуряващите се лица от секторите на хотелиерството и ресторантьорството, транспорта и туризма по проект „Краткосрочна подкрепа за заетост в отговор на пандемията от COVID-19“.

С приемането на промени в Решение № 429 на Министерския съвет от 2020 г., срокът за кандидатстване ще бъде удължен също до 31 март 2021 г.

Към настоящия момент изискванията за кандидатстване по мярката са следните:

1. По мярката могат да кандидатстват само лица, осъществяващи дейност в следните сектори от КИД-2008:

49.31	Пътнически градски и крайградски транспорт
49.39	Друг пътнически сухопътен транспорт, неклассифициран другаде
49.41	Товарен автомобилен транспорт
50	Воден транспорт
51.10	Пътнически въздушен транспорт
51.21	Товарен въздушен транспорт
52.23	Спомагателни дейности във въздушния транспорт
I	Хотелиерство и ресторантьорство
55	Хотелиерство
55.1	Хотели и подобни места за настаняване
55.10	Хотели и подобни места за настаняване
55.2	Туристическо и друго краткосрочно настаняване
55.20	Туристическо и друго краткосрочно настаняване
55.3	Къмпинги и терени за каравани и къмпинг-автомобили
55.30	Къмпинги и терени за каравани и къмпинг-автомобили
55.9	Други места за настаняване
55.90	Други места за настаняване
56	Ресторантьорство
56.1	Дейност на ресторанти и заведения за бързо обслужване
56.10	Дейност на ресторанти и заведения за бързо обслужване
56.2	Приготвяне и доставяне на храна
56.21	Приготвяне и доставяне на храна по конкретен повод
56.29	Други дейности по приготвяне и доставяне на храна
56.3	Дейност на питейни заведения

56.30	Дейност на питейни заведения
79	Туристическа агентска и операторска дейност; др. дейности, свързани с пътувания и резервации
79.1	Туристическа агентска и операторска дейност
79.11	Туристическа агентска дейност
79.12	Туроператорска дейност
79.9	Други дейности, свързани с пътувания и резервации
79.90	Други дейности, свързани с пътувания и резервации

2. По мярката може да кандидатстват следните категории лица:

- работодатели от посочените секторите;
- създадени от общините определени организационно обособени структури – звена, общински дейности или специализирани звена (общински предприятия, създадени по реда на чл. 52 от ЗОС), които извършват дейности в посочените сектори съгласно приложението, финансирани като местна дейност;
- самоосигуряващи се лица, които са регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност, както и лица, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци в посочените сектори.

3. Кандидатите декларират намаляване на приходите от продажби, както следва:

- за лицата, учредени преди 1 юни 2019 г. - с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на компенсации, спрямо същия месец на предходната календарна година;
- за лицата, учредени след 1 юни 2019 г. до 1 март 2020 г. - с не по-малко от 20 на сто през месеца, предхождащ месеца на подаване на заявлението за изплащане на компенсации, спрямо усреднените приходи за януари и февруари на 2020 г.

4. Кандидатите трябва да отговарят и на следните изисквания:

4.1. За работодателите:

- са местни физически или юридически лица, както и чуждестранни юридически лица, които осъществяват стопанска дейност в Република България;
- заявяват изплащане на компенсации за работници и служители в предприятия, осъществяващи дейност в секторите, съгласно приложението;
- нямат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски по смисъла на чл. 162, ал. 2, т. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс към държавата или общината към 31 декември 2019 г., установени с влязъл в сила акт на компетентен орган, и за които работодателят не е предприел действия за разсрочване, отсрочване или обезпечение;

- не са обявени в несъстоятелност или не се намират в производство по несъстоятелност или ликвидация;
- запазят заетостта на работниците и служителите, за които са получили компенсация, за целия период на изплащане на компенсациите, както и за допълнителен период, равен на половината период, за който са изплатени компенсациите;
- не прекратят трудови договори на работници и служители на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда през периода, за който им се изплащат компенсации;
- нямат установено с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение нарушение на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3, чл. 63, ал. 1 или 2, чл. 118, 128, чл. 228, ал. 3, чл. 245 и 301 - 305 от Кодекса на труда или чл. 13, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност през период 6 месеца преди подаване на заявлението.

Важа особеност на тази мярка спрямо условията по мярката 60/40 е, че тук изискуемият допълнителен срок за запазване на заетостта е равен на половина период, за който са изплатени компенсациите (*за сравнение – по 60/40 изискването е за допълнителен срок равен на периода, за който са получавани средствата*). По тази мярка максималният срок за получаване на компенсациите е 6 месеца, което означава, че максималният допълнителен срок за запазване на заетостта е 3 месеца (*за сравнение по мярката 60/40 отделните формати са прилагани така, че срокът за получаване на средствата е 3 месеца, което съответно означава, че допълнителният срок за запазване на заетостта също е 3 месеца*).

Изискването за запазване на заетостта е по отношение на самото работно място, а не по отношение на конкретен работник или служител. Това означава, че е допустимо конкретният работник или служител да прекрати по своя инициатива трудовото си правоотношение, но работодателят следва да запази самото работно място и да предприеме действия за наемане на друг работник или служител на освободената позиция.

Ограничението за прекратяване на трудовото правоотношение на работника или служителя, за който са получавани средства, е само по отношение на основанията за прекратяване, които са поставени на волята на работодателя. Това ограничение не се отнася до основанията за прекратяване, които са поставени на волята на работника или служителя. Важно за всички предприятия е да се знае, че въпросното ограничение не се отнася до хипотезите на прекратяване на трудовото правоотношение поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

#### 4.2. За самоосигуряващите се лица:

- местни физически лица;
- нямат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски по смисъла на чл. 162, ал. 2, т. 1 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс към държавата или общината към 31 декември 2019 г., установени с влязъл в

- сила акт на компетентен орган, и за които работодателят не е предприел действия за разсрочване, отсрочване или обезпечение;
- нямат установено с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение нарушение на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3, чл. 63, ал. 1 или 2, чл. 118, 128, чл. 228, ал. 3, чл. 245 и 301 - 305 от Кодекса на труда или чл. 13, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност през период 6 месеца преди подаване на заявлението;
  - запазват дейността си за целия период на изплащане на компенсацията, както и за допълнителен период, равен на половината период на изплащане на компенсацията.

Важна особеност на тази мярка е, че по нея се допуска да кандидатстват и самоосигуряващи се лица - лица, които са регистрирани като упражняващи свободна професия и/или занаятчийска дейност, както и лица, упражняващи трудова дейност като еднолични търговци в секторите съгласно приложението (*за разлика от мярката 60/40*). Това, което на практика стеснява обхвата на тази мярка е, че допустимостта е само по отношение на самоосигуряващи се лица, осъществяващи дейност в посочените по-горе икономически дейност.

#### 5. Подаване на документи за кандидатстване:

- В дирекция "Бюро по труда", обслужваща територията по мястото на работа на работниците и служителите, заявление за изплащане на компенсация по образец;
- В случаите, когато има повече обекти, работодателят подава заявление само в една дирекция "Бюро по труда".

#### 6. Срок за изплащане

Компенсациите се изплащат за не повече от шест месеца.

#### 7. Размер на компенсациите

Компенсациите са в размер 290 лв. за всеки работник или служител/ самоосигуряващо се лице. Работодателят изплаща на съответните работници и служители нетна сума в размер 189 лв. и внася дължимите данъчни и осигурителни вноски за сметка на осигуреното лице и на осигурителя за съответния месец.

#### 8. Компенсации не се изплащат:

- за работници и служители, които не са били в трудово правоотношение с работодателя преди датата на обявяване на извънредното положение;
- за работници и служители, които ползват неплатен отпуск, отпуск за временна неработоспособност, за бременност и раждане, при осиновяване на дете до 5-годишна възраст или отглеждане на дете до 2-годишна възраст;
- за работници и служители, за които работодателят получава финансиране за възнаграждения и осигурителни вноски от средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове или от други публични средства и

общият размер на помощта надвишава 80 на сто от месечната брутна заплата (включително социалноосигурителните вноски за сметка на работодателя);

- за работници и служители, за които работодателят получава финансиране за възнаграждения и осигурителни вноски от държавния бюджет по стандарти, приети в изпълнение на чл. 71 от Закона за публичните финанси;
- при напускане на работа от страна на работника компенсацията не се изплаща за месеца, през който е напуснал;
- за самоосигуряващи се лица, които са стартирали дейност след 1 март 2020 г.

Важно уточнение е, че ако лицето е ползвало отпуск за временна неработоспособност през съответния месец, АЗ указва, че за него не може да се изплащат компенсации.

Подобно на мярката 60/40 и тук се допуска комбинирането ѝ с други мерки при спазване на общото изискване помощта да не превишава 80 на сто от месечната брутна заплата (включително социалноосигурителните вноски за сметка на работодателя).

Във връзка с възможностите за комбиниране на прилагането на мярката АЗ дава изрични указания, както следва:

За предприятия, кандидатствали, одобрени и които предстои да получат подкрепа или вече имат сключен договор по процедури BG16RFOP002-2.073 „Подкрепа на микро- и малки предприятия за преодоляване на икономическите последствия от пандемията COVID-19" и BG16RFOP002-2.077 „Подкрепа за средни предприятия за преодоляване на икономическите последствия от пандемията COVID-19“ по ОП ИК, като недопустима помощ следва да се разбира само за тази част от подкрепата, по която е установено дублиране на разхода. Няма правна пречка операцията да бъде финансирана в останалата си част, по която не се установяват разходи, финансирани от друг източник. Помощта по проект BG05M9OP001-1.104 "Краткосрочна подкрепа за заетост в отговор на пандемията от COVID-19" може да бъде кумулирана с други временни мерки в съответствие с разпоредбите на специфичните раздели от Временната рамка с изключение на помощта за същите допустими разходи (за същите приемливи (допустими) разходи (разходи за възнаграждения на персонал/субсидия за заплати) и за същия период, за който работодателят кандидатства за получаване на компенсации).

Предвид на това като недопустими се определят разходите за възнаграждения, за които е получена финансова подкрепа по цитираните по-горе процедури, както и по други мерки, които предоставят помощ за ликвидна подкрепа на предприятията.

#### 9. Изплащане на компенсациите:

- Агенцията по заетостта ежемесечно изплаща на одобрените работодатели и самоосигуряващи се лица компенсациите въз основа на представен от работодателя списък на работниците и служителите за съответния месец и декларация от самоосигуряващото се лице за продължаване на дейността;

- В срок до 20 работни дни от получаване на компенсациите работодателят отчита изплатените средства в размер 189 лв. чрез представяне в дирекция "Бюро по труда" на списък по образец с подписи на лицата, получили сумата, и на декларация за внесени данъчни и осигурителни вноски за сметка на осигурителя и осигуреното лице;
- Изплащането на компенсация за всеки следващ месец е допустимо само след одобрение на отчетните документи от страна на Агенцията по заетостта и служебна проверка за изплатените осигурителни вноски от самоосигуряващото се лице.

Подобно задължение за отчитане на реалното изплащане на работниците и служителите на получените по мярката компенсаторни средства не е предвидено в мярката 60/40.

#### 10. Санкции:

- Работодател, който не изпълни задължението си по чл. 1, ал. 7 и чл. 2, ал. 1, т. 5 и 6, или самоосигуряващото се лице, което декларира неверни данни в заявлението и не запази дейността си за целия период на изплащане на компенсациите, както и за допълнителен период, равен на половината период на получените компенсация, възстановяват изплатените компенсация в пълен размер, включително лихва за неправомерност върху помощта, изчислена с натрупване за периода от датата, на която помощта е предоставена, до датата на пълното ѝ възстановяване;
- Работодател, който декларира неверни данни съгласно чл. 1, ал. 1 и 2, както и самоосигуряващо се лице, което декларира неверни данни по чл. 1, ал. 3, възстановява изплатените компенсация в пълен размер, включително лихва за неправомерност върху помощта, изчислена с натрупване за периода от датата, на която помощта е предоставена, до датата на пълното ѝ възстановяване.

Пълна информация относно мярката може да намерите на интернет страницата на Агенцията по заетостта: <https://www.az.government.bg/pages/kratkosrochna-podkrepa-za-zaetost-covid-19/>.

Важно за всички работодатели е, че мярката 60/40 и мярката РМС № 429/26.06.2020 г. (290 лева) са мерки за запазване на заетостта, т.е. те са с насоченост не към обща подкрепа на предприятията, а към подкрепа на предприятията само по отношение на разходите им за труд. Целта на тези две мерки е затруднените предприятия да не прекратяват трудовите правоотношения на работниците и служителите си и да ги извеждат по този начин на пазара на труда, а да се запази тяхната заетост до възстановяването на нормалната дейност на работодателите. Философията на функциониране на тези две мерки е да се изплащат средства на самия работодател, който целево да намали собствените си разходи за труд.