

ПМС ЗА РЕГЛАМЕНТИРАНЕ НА ИЗПЛАЩАНЕ НА ДОПЪЛНИТЕЛНА СУМА КЪМ ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ, ПРЕМИНАЛИ НА НЕПЪЛНО РАБОТНО ВРЕМЕ

Чл. 1. (1) Работодателите, въвели непълно работно време за работниците и служителите в предприятието или в негово звено по причини във връзка с икономическата криза, могат да кандидатстват за предоставяне на допълнителна сума към трудовото възнаграждение на тези работници и служители.

(2) работниците и служителите следва да са преминали на непълно работно време по условията на чл. 138 а, ал.1 или ал. 3б от Кодекса на труда.

Чл. 2. (1) За всяко лице, което е преминало от работа на пълно работно време на работа при непълно работно време по удовлетворена заявка на работодателя се предоставят суми от 120 лв. месечно за времето, през което лицето е било на работа, но за не повече от 3 месеца.

(2) Средствата се предоставят за не по-малко от 10 лица и не повече от 500 лица ежемесечно за едно предприятие в рамките на дадена компания в една община.

(3) Предоставянето на средства по тази мярка е в рамките на средствата и в размери, определяни ежегодно с Националния план за действие по заетостта, до изчерпване на определените в плана средства за тази мярка.

(4) При ползване на отпуск по болест или платен отпуск сумата се намалява пропорционално на реално отработеното време.

(5) Сумите, получени на основание ал. 1 са обезщетения на неотработено време поради преминаване на непълно работно време и не подлежат на данъчно и социално-осигурително облагане.

Чл. 3. (1) Достъп до процедурата за предоставяне на допълнителните суми към трудовото възнаграждение се получава след представяне на документи, потвърждаващо изпълнение на следните изисквания:

(2) По отношение на работодателите:

1. регистрация по действащото законодателство - изключват се публични компании и такива с над 50% държавно участие; - **Уточнение:** текста ще се прецизира. ***Мярката е само за частния сектор, за производствения персонал и средно мениджърско ниво, без администрация и топ мениджмънт.***

2. няма изискуеми публични задължения и мярката е допустима по Закона за държавните помощи. Горното се удостоверява с писмена декларация от работодателя, че няма изискуеми публични задължения и отговаря на изискванията за отпускане на помощи по Закона за държавните помощи. Работодателите носят наказателна отговорност за верността на данните в декларацията.

3. спазване на изискванията на чл. 138а, ал. 1 и ал. 3б от Кодекса на труда за предварително съгласуване на въвеждането на непълно работно време с представителите на синдикалните организации и на представителите на работниците и служителите;

(3) По отношение на всяко наето лице на непълно работно време, за което ще се изплащат сумите по чл. 2:

1. работа на пълно работно време при същия работодател за последните 6 месеца, считано от датата на подаване на заявката от работодателя за ползване на преференцията;
2. след преминаване на непълно работно време са отработили 4 часа дневно, 20 часа седмично или месечно;

Чл. 4. Агенцията по заетостта отговаря за изпълнението и администрирането на мярката за изплащането на допълнителна сума към трудовото възнаграждение на работници и служители, преминали на непълно работно време.

Чл. 5. (1) Дирекция "Бюро по труда" обявява на информационното табло и най-малко в две местни или регионални средства за масово осведомяване мярката и условията, за сключване на договори с работодатели.

(2) Работодателите, желаещи да ползват мярката и отговарящи на условията по чл. 3 могат да подават писмено заявление за получаване на средства, като предоставят съответни документи.

(3) Работодателите предоставят и информация и документи, които да подпомогнат за извършване на подбор и оценка на предложението;

(4) Заявките се регистрират в дирекцията "Бюро по труда" и се въвеждат в автоматизирана информационна система. Образците на заявките се утвърждават от изпълнителния директор на Агенцията по заетостта.

Чл. 6. (1) Подборът и оценката на заявките на работодателите се извършват от Съветът за сътрудничество към дирекция "Бюро по труда". Не се допускат до подбор и оценка заявки на работодатели, които не отговарят на изискванията по чл. 3.

(2) Подборът и оценката се извършва по точкова система по ред и условия, определени в методика, утвърдена със заповед на министъра на труда и социалната политика;

(3) Критериите, по които се оценяват заявките на работодателите, са:

1. – отпада.
2. стойност на продажбите от отчет за приходите и разходите.
3. финансови резултати от дейността.
4. извършени процедури за масови съкращения по условията на Кодекса на труда и Закона за насърчаване на заетостта последните шест месеца.
5. дял на заетите в звената/цеховете/отделите, преминали на непълно работно време от общия брой на служителите.
6. осигуряване на обучение на работниците и служителите по време на периода на непълно работно време.

(4) При вземане на окончателно решение се вземат предвид и представени от работодателите данни относно:

1. намаление на производството/ продажбите на предприятието в натура.
2. разграничаване на намаляването на поръчките и търсенето на предлаганите от фирмите стоки и услуги в условията на финансова и икономическа криза от намаление, вследствие на сезонни и други фактори.
3. планирани и изпълнявани действия за възстановяване на обема от преди кризата (вкл. намаляване на разходите, реструктуриране, търсене на нови пазари, създаване на нови продукти/услуги).

Чл. 7. (1) Съветът за сътрудничество към дирекция "Бюро по труда" разглежда

писмените заявки на работодателите, оценява ги съгласно методиката по чл. 5, ал. 2 и класира кандидатите въз основа на събраните от тях точки.

(2) Съветът за сътрудничество се произнася с писмено мотивирано предложение до директора на дирекция "Бюро по труда" за одобряване или неодобряване на представените искания.

(3) Директорът на дирекция "Бюро по труда" издава решение в съответствие с мотивираното предложение на Съвета за отпускане на средства на дадения работодател в едноседмичен срок от подаване на искането.

(4) Списъкът на одобрените работодатели се изнася на информационното табло на дирекция "Бюро по труда" не по-късно от 7 дни след изтичането на срока по т. 3.

Чл. 8. (1) Решението на директора на дирекция "Бюро по труда" за неодобряване на заявките се издава, обжалва и изпълнява по реда на Административнопроцесуалния кодекс .

Чл. 9. (1) Агенцията по заетостта изплаща средствата на одобрените работодатели въз основа на сключен договор с териториалното поделение на Агенцията по заетостта.

(2) В договора по ал. 1 задължително се посочват:

1. видът на мярката за насърчаване на заетостта;
2. срокът на действие на договора;
3. предназначението и размерът на предоставените средства;
4. правата и задълженията на страните по изпълнение/неизпълнение на договора.

Чл. 10. (1) Предоставените по реда на ал. 2 средства се използват по предназначение от работодателя.

(2) Министърът на труда и социалната политика упражнява цялостен контрол по спазването на това ПМС.

(3) Специализираната контролна дейност се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика.

(4) Работодателят осигурява достъп за контрол по изпълнението на сключения договор на служители на Агенцията по заетостта, на Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда" и на представители на организациите на работодателите и на организациите на работниците и служителите.

Чл. 11. За времето на изплащане на средствата по чл. 2 работодателят няма право да:

1. наема нови работници и служители в тези звена/дейности.
2. изисква полагането на извънреден труд в каквито и да е било форми;
3. увеличава нормите на заработка на работниците и служителите, ползващи мярката.

Чл. 12. Работодателят не търпи санкции при предсрочно прекратяване на режима на работа на непълно работно време преди първоначално обявения срок за ползване на мярката.

Допълнително уточнени въпроси:

1. Ще се субсидира клон, филиал от едно предприятие, в рамките на една община, независимо от размера на компанията и нейното седалище, но ще кандидатства компанията, защото тя е юридическото лице.

2. Максималният брой от 500 души **Уточнение:** в рамките на една компания.

3. Плащането е за 4 ч. работно време (или 3.5ч. за дейности при намалено работно време). **Уточнение:** За понятието намалено работно време, да се въведат уточнения съгласно Кодекса на труда.

4. Кой предприятия да получават субсидия: преминали на непълно работно време след 01.01.2009 г. и такива, които заявят, че ще преминат в определен период в бъдеще. - **Уточнение:** Няма да се поставят ограничения във времето за работодатели, които вече са въвлечени в кризата. Изискването е да има издадена заповед за преминаване на непълно работно време и за едните и за другите (за тези предприятия, които ще бъдат засегнати от кризата по-късно и в бъдеще ще им се наложи да преминат към непълно работно време следва също да има такава заповед (т.е. от кога влиза в сила).

5. По критериите (чл.6, ал.3):

- С най-голяма тежест е критерият за процент на намаление на стойността на приходите на продажбите през последните три пълни месеца преди подаването на искането за плащане по мярката в сравнение със същия период, 12 месеца преди това.

- С по-малка тежест ще е критерият за процента намаление на финансовия резултат от обичайната дейност в сравнение със същия период.

- Третият критерий се формулира като „ дял от наетите лица от списъчния състав на персонала, преминали на непълно работно време.”

- За четвъртия критерий: за предприети или планирани действия за следващите три месеца ще се дават допълнителни точки, ако работодателят е поел ангажимент. Но липсата на бъдеща визия за работата на фирмата му, не лишава работодателя от субсидия. Предприетите действия за подобряване състоянието на фирмата и финансовите й показатели, увеличаване обема на производството и др. - Работодателите декларативно да съобщават, че имат договори за поръчки с фирми за определен период. Необходими са критерии за бъдещо развитие на фирмата, тъй като при липса на визия на работодателя за бизнеса му се обезсмисля мярката за субсидиране.

6. Работодателят няма да бъде задължаван да запази заетостта, но ще получи допълнително точки, ако поеме ангажимент за последваща заетост на работниците и служителите, които са участвали в мярката. При неспазване на ангажимента, когато е поет в договора, ще претърпи санкции.

7. относно данъчното облагане:

- По предложение на НОИ: върху сумата няма да се внасят осигурителни вноски, ако се определи като „компенсация или обезщетение за неотработено време” поради преминаването на непълно работно време.

- Становището на НАП е, че не е удачно да се използва терминът обезщетение, тъй като по легална дефиниция, „обезщетение е сума за обезвъзмездяване на щета”, докато в настоящия случай, нямаме наличие на щета. Становището на НАП е сумата да се определи като „помощ”, съгласно нормативната уредба. – БСК обърна внимание, че тогава, когато сумата се третира като помощ, ще се налага работодателите да плащат по ЗКПО. **Уточнение:** двете ведомства по компетентност - НАП и НОИ да уточнят как законово да се определи сумата.

8. По чл.12: Работодателят не търпи санкции, **Уточнение:** ако уведоми дирекция „Бюро по труда” в тридневен срок от възстановяване на нормалния режим на работа.