



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта

**МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА
АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА
МЕЖДИННО ЗВЕНО ПО ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”**

**НАРЪЧНИК ЗА НАЙ-ЧЕСТО ДОПУСКАНИТЕ ГРЕШКИ
ПРИ КАНДИДАТСТВАНЕ ПО ПРИОРИТЕТНИ ОСИ 1 И
2 НА ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА „РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
2007 – 2013**



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта

Пред вас е Наръчникът на Агенция по заетостта за най-често допусканите грешки при разработването на проекти. Водени от желанието да си помогнем взаимно – вие да разработвате по-добри проекти, а ние да одобряваме повече такива събрахме нашият вече двугодишен опит по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” и се постаряхме да изведем слабостите, които водят до отхвърлянето на ваши поректни предложения. Надяваме се с тяхното преодоляване да отпаднат причините довели до висок брой неодобрили кандидати поради липса на документи или недопустимост.

Разбира се това не е универсално ръководство и неговото разбиране и прилагане зависи от всеки един от вас, но се надяваме да се възползвате от възможността, която ви предоставяме. Бихме искали да имаме повече качествени проекти от ресурса, с който разполагаме и да търсим възможности за одобрението на допълнителен такъв.

Знаете ли, че Агенция по заетостта като Междинно звено разполага с повече от 900 000 000 лева за реализиране на мерки насочени към заети и безработни? Тези пари са за вас, за българските граждани, за преприятията, за социално-икономическите патньори. Нека намерим законосъобразен и разумен начин да ги използваме, за да подпомогнем развитието на икономиката в Република България и да бъдем сочени като ПОЛОЖИТЕЛЕН пример сред страните членки на Европейския съюз.

ОТ ИМЕТО НА ЕКИПА НА АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА ВИ ЖЕЛАЕМ УСПЕХ!



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

Да се захванем на работа...

За ваша информация ви представяме част от нормативните документи, които постановяват начина и реда за работа по ОП РЧР. Тези документи, не са задължителни за прочит, но е добре да ги познавате, това ще ви спести търсенето на отговори на въпроси, които си поставяте, а и ще ви предпази от евентуални грешки.



Европейско законодателство:

Регламент (ЕО) № 1083/2006 на Съвета от 11 юли 2006 г. относно определянето на общите разпоредби за Европейския регионален фонд, Европейския социален фонд и Кохезионния фонд

Регламент (ЕО) № 1081/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. относно Европейския социален фонд

Регламент (ЕК) № 1828/2006 на Европейската комисия от 8 декември 2006 г. относно правилата за прилагане на Регламент 1083/2006 и Регламент (ЕО) 1080/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. относно Европейския фонд за регионално развитие

Регламент (ЕО, ЕВРАТОМ) № 1605/2002 на Съвета от 25 юни 2002 г. относно финансовия регламент, приложим за общия бюджет на Европейските общности

Регламент (ЕО) № 1998/2006 на Европейската комисия от 15 декември 2006 г. относно прилагането на чл. 87 и чл. 88 от Договора за Европейски съюз за минималните помощи

Регламент (ЕО) № 800/2008 на Комисията от 6 август 2008 година относно деклариране на някои категории помощи за съвместими с общия пазар в приложение на членове 87 и 88 от договора (общ регламент за групово освобождаване).



Национално законодателство:

Постановление на Министерски Съвет № 180/27.07.2007 г. за приемане на детайлни правила за допустимост на разходите по Оперативна програма "Развитие



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

на човешките ресурси", съфинансирани от Европейския социален фонд, за финансовата рамка 2007 – 2013 г.

Постановление на Министерски Съвет № 121/31.05.2007 г. за определяне на реда за предоставяне на безвъзмедна финансова помощ по оперативните програми, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз, и по Програма ФАР на Европейския съюз относно определянето на общите разпоредби за Европейския регионален фонд, Европейския социален фонд и Кохезионния фонд

Постановление на Министерски Съвет № 62/21.03.2007 г. за допустимост на разходите по оперативните програми, съфинансирани от Структурните фондове и Кохезионния фонд на Европейския съюз, за финансовата рамка 2007-2013г.

Постановление на Министерски Съвет № 55/12.03.2007 г. за условията и реда за определяне на изпълнител от страна на бенефициентите на договорена безвъзмедна финансова помощ от Структурните фондове на Европейския съюз и от Програма ФАР на Европейския съюз

Закон за държавните помощи

Закон за малки и средни предприятия

Закон за професионалното образование и обучение

Закон за задълженията и договорите

Всички нормативни актове са достъпни на сайта на Агенция по заетостта, откъдето бихте могли да ги изтеглите и прочетете.

**[http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=28/02/04&WA=Efunds/OPHRD/
Norm_docs.htm](http://www.az.government.bg/internal.asp?CatID=28/02/04&WA=Efunds/OPHRD/Norm_docs.htm)**



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

Нека се запознаем и с няколко често използвани термини в този Наръчник:

<p>Управляващ орган</p> 	<p>Структурата, определена да осъществява функцията по управление на оперативната програма и отговорна за нейното ефективно, ефикасно и законосъобразно изпълнение.</p>
<p>Междинно звено</p> 	<p>Структурата, която действа под отговорността на Управляващия орган на съответната оперативна програма или изпълнява определени задължения от негово име по отношение на бенефициентите, изпълняващи операцията.</p>
<p>Представител на целевата група</p> 	<p>Представител на допустима целева група по конкретна операция, включен в изпълнението на конкретен договор за безвъзмездна помощ.</p>
<p>Бенефициент на безвъзмездна финансова помощ</p> 	<p>Лицата, посочени в чл.2, ал. 4 от Регламент (ЕО) No 1083/2006. - стопански субект, организация или предприятие, публични или частни, който отговаря за започването или за започването и изпълнението на операциите. В рамките на схемите за помощ бенефициентите по проектите са публични или частни предприятия, които изпълняват отделен проект и получават публична помощ по смисъла на член 87 от Договора за ЕО.</p>



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

I. ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА "РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ "

Цели и приоритети на оперативната програма за периода 2007 - 2013 г.

Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” е стратегически документ, който ще бъде рамка за усвояване на финансови средства, съфинансирани от Европейския социален фонд на ЕС и националния бюджет в рамките на програмния период 2007 – 2013 г., и ще обхване територията на цялата страна под цел “Сближаване”. Тя е съставна част от Националната стратегическа референтна рамка, една от основните цели на която е “*развитие на човешкия капитал с цел осигуряване на по-висока заетост, доходи и социална интеграция*”.

Стратегическата цел на оперативната програма е *да се подобри качеството на живот на хората в България чрез подобряване на човешкия капитал, постигане на високи нива на заетост, повишаване на производителността, достъп до качествено образование и учене през целия живот, и засилване на социалното включване.*

При изпълнението на ОП „РЧР” ще бъдат преследвани следните специфични цели:

- повишаване предлагането на труд и качеството на работната сила;
- увеличено инвестиране в човешкия капитал чрез по-добро и по-достъпно образование;
- повече социален капитал, партньорства и мрежи и развитие на социалната икономика.

Заложените цели и приоритети по ОП РЧР се изпълняват от Министерство на труда и социалната политика в качеството си на Управляващ орган.

За постигане на непосредствените цели на програмата заложените в отделните приоритетни оси са определени Междинни звена. Едно от тези звена е Агенция по заетостта, на която е възложена реализацията на **следните приоритетни оси:**

1. Насърчаване на икономическата активност и развитие на пазар на труда, насърчаващ включването;
2. Повишаване производителността и адаптивността на заетите;

Приоритетни оси:

Приоритетна ос 1. Насърчаване на икономическата активност и развитие на пазар на труда, насърчаващ включването

Цел



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

Повишаване на икономическата активност и интеграция на уязвимите групи и неактивните лица на пазара на труда.

Основни области на интервенция

- 1.1. Интегриране на уязвимите групи на пазара на труда
- 1.2. Заетост чрез развитие на предприемачеството

1.1. Интегриране на уязвимите групи на пазара на труда

Целта е успешна интеграция на лицата от уязвимите групи на пазара на труда, чрез предоставяне на ограмотяване, обучение за придобиване на професионална квалификация и преквалификация и осигуряване на заетост.

Примерни дейности:

- ✓ Предоставяне на посреднически услуги за намиране на работа;
- ✓ Предоставяне на обучение за придобиване на професионална квалификация и преквалификация;
- ✓ Предоставяне на обучение по ИКТ и чуждоезиково обучение;
- ✓ Осигуряване на заетост след обучение;
- ✓ Осигуряване на чиракуване и стажуване;
- ✓ Споделяне на едно работно място и ротация на работното място.

Целеви групи:

Уязвими групи на пазара на труда (дълготрайно безработни лица, безработни младежи, жени отсъствали дълго време от работа, поради майчинство, безработни лица над 50-годишна възраст, търсещи работа пенсионери на възраст 50-64 години, безработни лица без образование, с ниска степен на образование и без специалност и професия, лица, изтърпяващи наказание лишаване от свобода, представители на уязвими етнически групи), неактивни лица и търсещи работа лица.

Бенефициенти:

АЗ, образователни и обучаващи институции и организации, работодатели, браншови организации, социално-икономически партньори, НПО, центрове за информиране и професионално обучение, институции за професионално ориентиране.

1.2. Заетост чрез развитие на предприемачеството

Целта е подпомагане развитието на предприемачеството, чрез предоставяне на обучение, консултантски услуги и подкрепа за развитие на собствен бизнес.

Примерни дейности:



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Агенция по заетостта

- ✓ предоставяне на обучение за придобиване на предприемачески, управленски и бизнес умения;
- ✓ предоставяне на консултантски услуги за стартиране и развитие на предприемачески инициативи;
- ✓ подкрепа на безработни лица за стартиране на собствен бизнес.

Целеви групи:

Търсещи работа лица и уязвими групи на пазара на труда (вкл. Уязвими етнически групи – роми и др.), желаещи да започнат собствен бизнес лица

Бенефициенти:

АЗ, микропредприятия, консултантски фирми, НПО, центрове за развитие на предприемачеството, браншови организации, социално-икономически партньори, образователни и обучаващи институции и организации.

Приоритетна ос 2: Повишаване на производителността и адаптивността на заетите

Цел

Повишаване на производителността и адаптивността на работната сила и респективно нейната конкурентоспособност в контекста на стратегическите цели на Лисабонската стратегия.

Основни области на интервенция:

- 2.1. Подобряване адаптивността на заетите лица;
- 2.2. Насърчаване на гъвкавостта на пазара на труда;
- 2.3. Подобряване условията на труд на работното място.

2.1. Подобряване адаптивността на заетите лица

Целта е повишаване адаптивността и конкурентоспособността на заетите лица, чрез повишаване на квалификацията и преквалификация, предоставяне на чуждоезиково обучение и обучение по ИКТ, въвеждане и укрепване на системите за развитие на човешките ресурси в предприятията.

Примерни дейности:

- ✓ Предоставяне на обучение за придобиване на професионална квалификация и преквалификация на заетите лица;
- ✓ Предоставяне на обучение по информационни и комуникационни технологии;
- ✓ Предоставяне на чуждоезиково обучение;
- ✓ Предоставяне на обучение на работното място и интегрирано обучение;



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

- ✓ Разработване на стратегии за управление на човешките ресурси;
- ✓ Въвеждане на нови и иновативни модели за организация на труда в предприятията

Целеви групи:

Заети лица, в т.ч. ръководен състав, самостоятелно заети и наети лица.

Бенефициенти:

АЗ, образователни и обучаващи институции и организации, работодатели, браншови организации, социално-икономически партньори, изследователски центрове.

2.2. *Насърчаване на гъвкавостта на пазара на труда*

Гъвкавостта на пазара на труда ще се повишава чрез интервенции в три основни направления: насърчаване на териториалната и професионалната мобилност и развитие на гъвкави форми на заетост.

Примерни дейности:

- ✓ Предоставяне на стимули за насърчаване на териториалната мобилност;
- ✓ Развитие на гъвкави форми на заетост;
- ✓ Насърчаване на предприемаческата инициатива;
- ✓ Предоставяне на обучение за насърчаване на професионалната мобилност;
- ✓ Предоставяне на стимули за придобиване на следдипломна квалификация;
- ✓ Изграждане на центрове за кариерно развитие.

Целеви групи:

Заети лица (ръководен състав, самостоятелно заети и наети лица)

Бенефициенти:

АЗ, социално-икономически партньори, браншови организации, изследователски центрове, НПО, работодатели.

2.3. *Подобряване условията на труд на работното място*

Тази основна област на интервенция цели привеждане на условията на труд в предприятията в съответствие с нормите и изискванията на европейския пазар.

Примерни дейности:

- ✓ Привеждане на условията на труд на работното място в съответствие с нормите и изискванията на законодателството по безопасност и здраве при работа;



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

✓ Подобряване на професионалния и здравния статус на работната сила чрез внедряване на превантивни системи за мониторинг и контрол на рисковете за здравето и безопасността на работното място.

Целеви групи:

Ръководен състав, работници и служители, контролни органи по УТ и звена и служби, създадени в помощ на работодателите.

Бенефициенти:

Работодатели, институции и организации, осъществяващи контрол върху УТ в предприятията, НПО, социално-икономически партньори.



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

**II. КАК СЕ ПОДГОТВЯ ОТДЕЛНА СХЕМА ЗА БЕЗВЪЗМЕЗДНО
ФИНАНСИРАНЕ ПО ОП РЧР**

Вяка година Агенция по заетостта подготвя предложения към Комитета за наблюдение на ОП РЧР, наричани операции, чрез които да се финансират проектни предложения подавани от допустимите по отделните приоритетни оси и области на интервенция бенефициенти.

Всяка една операция съдържа минимални задължителни критерии, чрез които се определя общата рамка за позоваване на проектни предложения – като допустими дейности, разходи, конкретни бенефициенти и допустими целеви групи.

След одобрение на операцията от Комитета за наблюдение, Аз започва разработването на:

1. Насоки за кандидатстване и пакет от документи за кандидатстване.
2. Покана и изисквания за подаване на проектни предложение, когато операцията предвижда един или повече конкретно – поименно определени бенефициенти.

Подготвените документи се съгласуват, когато се предвижда средствата да са държавна помощ с Министерство на финансите и се одобряват от страна УО – МТСП. При необходимост може да се търси и експретна помощ от други министерства с цел да не се допусне финансиране на сходни дейности.

След одобрението на Документите по т.т.1 и 2 МЗ – АЗ стартира процедура по набиране на проектни предложения от потенциални бенефициенти.





**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

III. НАЙ-ЧЕСТО ДОПУСКАНИ ГРЕШКИ

1. Кой може да кандидатства?

За всяка приоритетна ос са посочени в ОП РЧР изрично допустимите бенефициенти. Следва да се има предвид обаче, че за всяка отделна операция се посочва изчерпателно и изрични, кои от всички допустими по програмата бенефициенти могат да кандидатстват за безвъзмездна финансова помощ.

Преди да започнете да се подготвяте за разработването на проект, проверете дали вие или вашата организация/предприятие попадате в групата на изрично посочените кандидати или съответно сте посочени като недопустими.

За всички бенефициенти са дадени и определени изисквания, на които те следва да отговарят, за да получат финансиране. Тези изисквания са разписани подробно в Регламенти и действащи нормативни актове и се посочват в Насоките за кандидатстване или Изискванията за подготовка на проектно предложение.

Изискванията важат и за партньорите, с които възнамерявате да реализирате проекта.

Например:

Едно от основните изисквания е кандидатите и техните партньори да нямат задължения към държавния или общинския бюджети. Това изискване се доказва с Удостоверение от съответното териториално поделение на НАП. Наличието на задължения води до недопустимост.

Проектните предложения се отхвърлят, ако:

- е налице недопустим кандидат;
- е налице недопустим партньор.

2. За какво може да се кандидатства?

Дейности

Във всяка една операция са изрично посочени допустимите дейности, за които може да се разработи проектно предложение. Следва да се запознаете добре с тези текстове от Насоките за кандидатстване или Изискванията за разработване на проектно предложение.

Включването на недопустими дейности води до отстраняване на проектното предложение от по-нататъшна оценка.

Например:



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Агенция по заетостта

Проектното предложение следва да бъде разработено за предоставяне на обучение на съответната целева група, но вместо това или успоредно с тази дейност, вие сте посочили, че производствената практика вместо в България ще се осъществи в друга държава, без значение дали тя е страна – членка на ЕС. Дейността е недопустима.

Разходи

В Насоките за кандидатстване или Изискванията за разработване на проектно предложение са изрично посочени всички допустими разходи и съответно изчерпателно са изброени недопустимите разходи.

Включването на недопустими разходи, не води автоматично до отхвърляне на вашето предложение, но се отразява на финансовата му оценка. Ако недопустимите разходи са обвързани с основната дейност на проекта, по начин недопускащ нейното изпълнение без тези разходи, то проектът се отхвърля.

Например:

Предвидени разходи за кафе-паузи, конференции, семинари, когато са включени в проект за предоставяне на квалификационно обучение или такова за ключови компетенции са недопустими.

ВАЖНО!

Прочетете внимателно тези раздели от Насоките за кандидатстване или Изискванията за разработване на проектно предложение, които описват подробно допустимите и недопустими разходи и дейности.

Да повторим! Вие сте:

- 1. Допустим кандидат;**
- 2. Допустим партньор.**

Кандидатствате за:

- 1. Изпълнение на допустими дейности съгласно Насоките за кандидатстване или изискванията;**
- 2. Извършване на допустими разходи.**

И подавате проектното предложение:

- 1. В посочения формат;**
- 2. В рамките на посочения срок;**
- 3. В посочените за това офиси;**
- 4. С всички необходими придружителни документи.**



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта

IV. ГРЕШКИ КОНСТАТИРАНИ ПРИ ОТДЕЛНИТЕ ЕТАПИ НА ОЦЕНКА

Какво представлява оценката: Процес, при който се установява и оценява степента на съответствие на получените предложения с предварително обявените критерии за оценка.

"Критерии за оценка на проектните предложения" са критерии, изготвени и одобрени от договарящия орган, съобразени с критериите за подбор на проекти на ниво операции, одобрени от Комитета за наблюдение по съответната оперативна програма.

Етапи на оценителния процес:

1. Оценка за административното съответствие
2. Оценка на допустимостта
3. Техническа и финансова оценка

А. Оценка за административното съответствие

Оценка на административното съответствие е етап от оценката на проектното предложение, при който се извършва проверка относно формалното представяне на проектното предложение.

Оценката включва преглед на всички подадени документи, които се изискват, за да се счете, че проектното предложение е пълно, както и дали то е подадено в указания срок и по указания начин.

Предложения, които:

1. Са разработени във формат различен от указания;
2. Имат липсващи документи, които не могат да се изискват допълнително;
3. Не са подписани и подпечатани както е указано в Насоките за кандидатстване;
4. По които не са представени поискани липсващи придружителни документи в указания срок, ако е дадена такава възможност;
5. Не са подадени в рамките на посочения краен срок;
6. Не се отнасят за съответната схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ.

СЕ ОТХВЪРЛЯТ И НЕ ПОДЛЕЖАТ НА ПО-НАТАТЪШНА ОЦЕНКА!

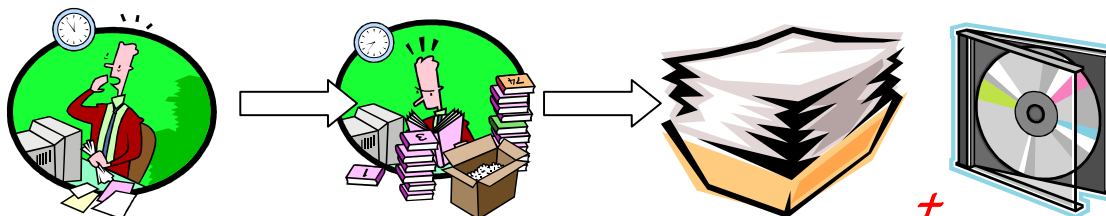


Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Агенция по заетостта

За самостоятелна проверка, Агенция по заетостта е подготвила контролен лист с всички изискуеми документи, който да се попълни от кандидата, за да се провери наличието или не на отделни декларации, заявления и придружителни документи.

Най-често констатираните пропуски са:

- липса на декларации;
- липса на автобиографии на членове на екипа или на преподаватели;
- непопълнени полета във формулярите;
- неподаване в срок;
- разлики във формуляра на хартиен носител и на качения на електронен носител;
- липса на приложения към бюджета.



Б. Оценка на допустимостта

Какво представлява оценката: Процес, при който се установява и оценява степента на допустимост на съответния кандидат и предложената за финансиране от него дейност.

"Оценка на допустимостта" е етап от оценката на проектното предложение, при който оценяването се извършва чрез прилагане на критериите за допустимост на кандидатите и проектните дейности.

Какви са основните критерии:

За кандидата и неговите партньори:

1. Правен статут на кандидата и на неговите партньори;
2. Вид на предприятието – микро/малко, средно или голямо – правилно самоопределяне;
3. Изисквания свързани с допустим размер на държавните помощи;
4. Наличието на необходим минимален опит, когато се изисква или съответно лицензии, разрешения, регистрации в зависимост от схемата за кандидатстване.

За проектното предложение:

1. Проектът ще се реализира в допустими региони, населени места или общности;
2. Продължителността на проекта е в границите на максимално допустимата;



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

3. Дейностите по проекта са допустими.

Предложения, които:

- 1. Са представени от недопустим кандидат;**
- 2. Имат недопустим партньор;**
- 3. Съдържат като основни дейности недопустими такива;**
- 4. Не се отнасят за съответната схема за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ.**

СЕ ОТХВЪРЛЯТ И НЕ ПОДЛЕЖАТ НА ПО-НАТАТЪШНА ОЦЕНКА!

За да проверите своята допустимост, на партньора или на поректното предложение, към Насоките за кандидатстване са приложени контролни листове, които се използват от Комисията за оценка, можете да си направите самопроверка.

Най – често се отхвърлят проекти, в които кандидатите неправилно са самоопределили себе си като малко, средно или голямо предприятие. Ако имате съмнения, бихте могли да поискате въз основа на своята средносписъчна численост, оборот и активи отговор от Агенцията за малки предприятия. От правилното ви самоопределяне, на вас и на вашите партньори следва и размерът на допустимата безвъзмездна финансова помощ. Ако сте сгрешили – вашият бюджет също ще е разписан неправилно и ще доведе до вашето отхвърляне.

Втората грешка е в липсата на опит, когато той се явява изискване за допустимост. Важно е вие или вашият партньор да има минимално изискуемият опит в съответна дейност, като фирма, а не като отделни лица, заети в нея.

И третата грешка е в непредставянето на пълне лиценз, ако сте обучителен център, от който да е видно, че имате право да извършвате обучения точно по специалността посочена в проектното предложение.

Разбира се не следва да се забравя, че в съдържанието на придружителните документи, също може да има текстове, които ви правят недопустими – например в Удостоверението за актуално състояние е посочено, че сте в процедура по несъстоятелност или ликвидация, а в Удостоверението издадено от НАП, че имате задължения.

Затова, прочетете още веднъж, кой не е допустим да получи безвъзмездна финансова помощ!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

Кандидатите (водеща организация и партньор/и) не могат да участват в процедурата за набиране на проектни предложения или да получат безвъзмездна финансова помощ, ако:

1. Са обявени в несъстоятелност, са обект на открито производство по несъстоятелност, ликвидация, дейността им е поставена под съдебен надзор, сключили са споразумение с кредитори, преустановили са стопанска дейност, са обект на производство, свързано с такива въпроси, и се намират в подобна процедура съгласно националните закони и подзаконовни актове;
2. Са осъдени за престъпление по служба с влязла в сила присъда;
3. Са признати за виновни за тежки правонарушения при упражняване на професионална дейност, доказани с всякакви средства, които договарящият орган може да обоснове;
4. Не са изпълнили задълженията, свързани с плащане на осигурителни вноски или плащане на данъци в съответствие с правните разпоредби на страната, в която е седалището им, или с тези на страната на договарящия орган, или още – с тези на страната, в която трябва да се изпълни договора;
5. Са осъждани с влязла в сила присъда за измама, корупция, участие в престъпна организация или всякаква друга незаконна дейност, накърняваща финансовите интереси на общностите;
6. В следствие на друга процедура за възлагане на обществена поръчка или отпускане на безвъзмездна финансова помощ, финансирани от бюджета на ЕО, са били обявени в тежко нарушение поради неизпълнение на своите договорни задължения;
7. Са в положение на конфликт на интереси;
8. Са представили умишлено документи с невярно съдържание при осигуряване на информацията, поискана от договарящия орган като условие за участие в процедура за възлагане на договор за безвъзмездна помощ, или не предоставят тази информация;
9. Са отстранени от получаването на финансирани от националния бюджет поръчки или безвъзмездна финансова помощ;
10. Имат задължения към ДО въз основа на виновно неизпълнение на договор за предоставяне на финансови средства по друга схема за финансиране по ОП „Развитие на човешките ресурси”, програма ФАР, АУПТ или други проекти, финансирани със средства от държавния бюджет.
11. За същата целева група и за конкретния вид обучение има финансиран проект по програма ФАР.



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта

В. Техническа и финансова оценка

Ако вашето предложение е стигнало до техническа и финансова оценка, означава че сте изминали половината път до успешния проект, но пък ви остава най-тежката част.

“Техническа и финансова оценка” е оценка по същество на проектните предложения, която се извършва в съответствие с критериите за оценка на проектите.

При техническата и финансова оценка се поставят точки за всеки раздел на проектното предложение. Ако не съберете необходимия брой точки, няма да бъдете финансирани и това означава, че подаденото предложение е с ниско качество или пък не сте написали достатъчно по отделните раздели, за да може да бъдете оценени правилно.

Трябва да се пише ясно и кратко, но достатъчно. При разработването на формуляра за кандидатстване, Договарящият орган ви е посочил максимален брой страници за тази цел, използвайте този обем за конкретни данни, описания, анализи, доказателства. Не пишете общи фрази, не копирайте готови текстове от други проекти или от официални документи.

Важно!

В резултат от техническата и финансова оценка на проектното предложение Договарящият орган си запазва правото да отстрани заложените от кандидата дейности; по препоръки на оценителната комисия; в случаите, когато те са недопустими и/или са свързани с недопустими разходи. Договарящият орган си запазва правото да извърши редукия на проектобюджета по препоръки на оценителната комисия; когато се констатират:

- недопустими дейности;
- недопустими разходи;
- завишени стойности; спрямо регламентираните в нормативната уредба
- дублиране на заложените разходи или
- допуснати технически грешки

и като се съблюдава изискването за процентно съотношение между отделните разходи.

Нека видим какви са рисковете по съответните раздели:

Раздел I



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” Агенция по заетостта

В тази част вие описвате себе си и вашите партньори. Много е важно да посочите капацитета, с който разполагате като хора, оборудване, зали, помещения и т.н. Общи формулировки от типа на «фирмата е добре оборудвана със съвременна техника» не дава на оценителя информация дали имате технически капацитет да изпълните проекта. Как би трябвало да опишете техническия си капацитет? Например:

.2.2. Технически капацитет

Обща материално-техническа база на партньора

(Опишете: офиси, сгради, оборудване, други технически средства и др.)

Фирмата ни разполага с две учебни зали, всяка от които има по 15 учебни места. Всяко място е оборудвано с компютър Pentium IV, който е подходящ за обучение по счетоводство. Инсталирали сме най-често използваните специализирани програми за водене на счетоводна отчетност като.....и т.н.

Раздел II

В този раздел следва да докажете капацитета на вашите служители, които ще са ангажирани в изпълнението на проекта.

ВАЖНО!!!!!!!!!!!!!!!

Държавни служители или други служители/работници на държавната и местната администрация, независимо от поста, който заемат, не могат да бъдат включени като членове на екипа и за тях не могат да се предвиждат заплати и хонорари.

Ако допуснете подобна грешка, ще направите лоша услуга, както на себе си, така и на съответния държавен служител. Нали не искате да сте причина за неговото освобождаване от длъжност поради конфликт на интереси? Помислете!

Раздел III

В този раздел се разписва схематично проектното предложение. По-добре го попълнете накрая, когато сте направили бюджета и знаете точния брой на лицата в отделните дейности. Така ще избегнете една от често допусканите грешки – в бюджета са посочени например 125 лица, а в раздел III – цифрата е 100.

37 240 100? + 56? - 83



Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта

Раздел IV

Този раздел касае режима на държавните помощи. Тук само се декларира и посочва в коя категория попадате. Съветваме ви да прочетете регламентите, които уреждат този режим.

Раздел V

В този раздел следва да опишете подробно своето пректно предложение. За да стигнете дотук следва да знаете, точно какво ще правите, колко лица ще обучавате, защо точно тези, с какво ще допринесете за подобряване на техния статут чрез реализирането на проекта. В тази част ще докажете на оценителите, че наистина имате нужда от този проект. Затова не се колебайте да направите анализ, да го подкрепите с ваши проучвания, данни, факти.

Например с какво обосновавате нуждата от обучение по английски език на сервитьори?

1.5. Проектното предложение съответства на конкретните нужди на целевата/ите групи, посочени в заявка на работодателя по образец, неразделна част от проекта

Да

Не

Нашите работници следва да повишат капацитета си и затова искат да учат чужд език. Ние преценихме, че английският е най-подходящ.



Вие убедихте ли се, че на този работодател наистина му е необходим курс по английски език за неговите работници?

А как би трябвало да бъде...

1.5. Проектното предложение съответства на конкретните нужди на целевата/ите групи, посочени в заявка на работодателя по образец, неразделна част от проекта



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

Да

Не

През последните няколко месеца започнахме да получаваме големи заявки от наш партньор - туроператор, който осигурява почти целогодишни туристически посещения на граждани от Великобритания. От друга страна направихме проучване сред нашите служители дали се чувстват удовлетворени от работата си при нас и какво бихме могли да подобрим. От анкетата е видно, че 80% от сервитьорите са неудовлетворени от нивото си на познания по английски език, което се отразява на тяхната работа при чуждестранни групи. Предвид на очаквания туристически поток, решихме да организираме обучение преди активния сезон, за даи т.н.

Правилно разпишете времето осъществяване на проекта! Помнете, че от датата на подаване до крайната оценка и подписването на договор е възможно да минат около три месеца. В този период вие не можете да реализирате проекта, което означава, че следва да планирате правилно.

Често фирмите слагат много голям срок за реализация на проекта си и след това искат да го редуцират. С месец да, но ако проектът ви е за 18 месеца и искате да го приключите в рамките на 5 е недопустимо. Преценете правилно в началото колко време ще ви е необходимо.

И накраяБЮДЖЕТА!

Ние бихме ви препоръчали да започнете от него. Първо се разписва бюджета и после всичко останало. Така още в началото ще знаете, колко средства ви трябва и за колко лица ще стигнат.

Ако предвиждате обществена поръчка за избор на изпълнител, следва да предвидите тези разходи в частта за «Външни услуги» и да си дадете достатъчно време за провеждане на процедурата в Графика за изпълнение на дейностите.

Малко са проектите без грешки в бюджетите. Основните са: технически грешки от погрешно поставени формули или липсата на такива; грешно пренасяне на едни суми от единия лист на другия, липса на подробни разбивки, включване на едни разходи като преки в перо непреки или обратното. Ако грешките са много това води до ниска оценка на бюджета, редуциране на общата му стойност или непризнаване на отделни разходи.

Задължително си предвидете и малка сума разходи за визуализация на проекта. Прочетете изискванията от сайта на Агенция по заетостта и преценете какво ви е необходимо.



**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

Задължително съобразете разходите с нуждите на обучителната програма и с броя на обучаемите. Не се стемете да постигнете задължително максимално допустимата средна цена, така не доказвате добър капацитет за писане и изпълнение на проекти.

Проверете още веднъж всички крайни цифри и тяхната взаимосвързаност.

Агенция по заетостта поддържа и рубрика «Въпроси и отговори» за всяка схема за безвъзмездна финансова помощ. Ако възникнат такива – възползвайте се от нея.

**Ние протягаме ръка за едно пълноценно партньорство, вие
– решавате!**

Желаем ви успех!





**Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”
Агенция по заетостта**

АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

WWW.AZ.GOVERNMENT.BG

**Гр. София, 1000
Бул. Дондуков № 3**