ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!

БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО

Българо-румънска
търговско-промишлена палата

Проект „ВИЗА - Агенция за трансгранична трудова мобилност“
eMS ROBG-147

ДОКЛАД

от

„Проучване на заетостта и трудовата мобилност по проект 16.4.2.098 „ВИЗА - Агенция за трансгранична трудова мобилност“, финансиран по Програмата за трансгранично сътрудничество ИНТЕРРЕГ V-A Румъния - България 2014 - 2020 г.”

НАЦИОНАЛЕН ИНСТИТУТ ЗА КУЛТУРНО НАСЛЕДСТВО
с адрес: гр. Благоевград, ул. „Кръстьо Асенов“ № 6, тел. 0888 74 70 50, ел. поща: valya_bl@abv.bg, ЕИК/Булстат: 176976531, представен от Стоян Кунгалов

договор за услуга с предмет:
„Проучване на заетостта и трудовата мобилност по проект 16.4.2.098 „ВИЗА - Агенция за трансгранична трудова мобилност“, финансиран по Програмата за трансгранично сътрудничество ИНТЕРРЕГ V-A Румъния – България 2014 – 2020 г.”

РУМЪНИЯ - БЪЛГАРИЯ
Interreg
ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представя непременно официалната позиция на Европейския съюз

СЪДЪРЖАНИЕ

Въведение – цел на доклада и методология на проучването.....3

ЧАСТ I

1. Трудовата мобилност в Европейски контекст.....5
2. Тенденции на социално-икономическото развитие; текущите и бъдещи перспективи на пазара на труда и трудовата мобилност.....7
3. Социално-икономически показатели на областите от трансграничния регион.....9
4. Потребности на работодателите от работна сила, нагласи за наемане на служители от съседната държава.....21
5. Политики, стратегии и планове на национално/регионално и местно ниво в областта на заетостта, мобилността и квалификацията на работната сила.....25

ЧАСТ II

1. Законодателство и обичайни практики, свързани с работната сила, пазара на труда и трудовата мобилност в България и Румъния.....37
2. Трудови възнаграждения и нива на заплащане.....69
3. Местни практики при наемането на служители.....79

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Резултати от анкетно проучване сред работодатели от граничния регион.....84
2. Списък на най-популярните онлайн търсачки в Румъния и България за търсене на работа.....93
3. Списък с контакти на централизирани и местни правителствени институции, които имат отношение към пазара на труда.....95
4. EURES - Европейски портал за професионална мобилност.....100
5. Списък с контакти на институции, предоставящи професионално обучение в трансграничния регион.....103
6. Университети и факултети на централни университети, които се намират в трансграничния регион.....155

Източници.....162

ВЪВЕДЕНИЕ – ЦЕЛ НА ДОКЛАДА И МЕТОДОЛОГИЯ НА ПРОУЧВАНЕТО

Настоящият доклад обобщава резултатите от проучване, извършено в рамките на проект за изграждане на специализирана институция за заетост и трудова мобилност в трансграничния регион между Румъния и България. Цел на проучването беше да се събере и систематизира информация за състоянието и тенденциите за развитие на пазара на труда и в частност трансграничната заетост, проблемите и перспективите пред трудовата мобилност в граничния регион.

В резултат от извършения анализ в доклада са представени:

- текущите и дългосрочните перспективи на пазара на труда и трудовата мобилност в двете съседни държави и в частност в граничния регион, като се вземат предвид тенденциите за социално-икономическо развитие;
- нагласи на бизнеса за наемане на служители от другата страна и основните пречки, които възпрепятстват трудовата мобилност и увеличаването на регионалната заетост;
- нуждите на работодателите от допустимия регион от служители;
- нуждите на служителите от обучение;
- нуждите от ключови компетентности според бизнеса при ситуация на трансгранична заетост и наличието на образователни институции за осигуряване на подходящо обучение;
- услугите, които осигуряват квалифицирана работна ръка за предприятията;
- политиките на публичните органи на национално, местно/регионално ниво относно нуждите от специалисти, включително от съседната държава, за целите на местното развитие, както и финансиращите мерки и програми за субсидирана заетост и квалификация на работната сила.

Където е възможно, са изведени препоръки за провеждане на политики на местно, регионално или национално ниво и са идентифицирани възможни институционални партньорства.

Проучването дава и практическа информация за законодателството в сферата на заетостта, трудовите правоотношения, нивата на заплащане, местните практики при наемането на служители, която ще служи като основа за изграждане на бъдещата Агенция за трудова мобилност и нейните услуги.

Териториалният обхват на проучването е целият трансграничен регион между България и Румъния на ниво NUTS III:

Български гранични административни области: Видин, Монтана, Враца, Плевен, Велико Търново, Русе, Силистра и Добрич

Румънски гранични административни окръзи: Мехединци, Долж, Олт, Телеорман, Гюргево, Кълъраш, Констанца.

Проучването беше извършено чрез комбинация от методи и изследователски подходи за извличане, обработка и анализ на съществуващи и пряко набрани данни. Информацията беше събрана отделно за България и Румъния, като е направен сравнителен анализ навсякъде, където е възможно между двете държави/региони, от една страна, и с ЕС от друга.

Беше извършен обстоен преглед на налични стратегически документи и планове, бази данни, предишни анализи, статистическа информация, данни за трудовото законодателство в двете държави и т.н. За съжаление в много случаи информация и данни на ниво граничен регион не беше достъпна, липсват и лесно достъпни статистически данни за настоящата трудова мобилност в региона.

С цел извличане на информация и данни директно от представители на заинтересованите страни беше проведено структурирано интервю на 77 работодатели от българската част на граничния регион и 77 представители на фирми съответно от румънската част. Пълен анализ на резултатите е представен като Приложение към настоящия доклад. Бяха проведени и неформални срещи на място с представители на регионалните структури на Агенциите по заетостта/Бюрата по труда/EURES експерти, представители на посреднически агенции и образователни институции с цел да бъде потърсен и анализиран техният опит, да се споделят мнения и идеи, да се оценят нуждите, да се изведат препоръки.

ЧАСТ I

ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ В ЕВРОПЕЙСКИ КОНТЕКСТ

Мобилността е елемент от съвременната действителност. Тя е отражение на глобализацията и интернационализацията на трудовия пазар. Процесът получава своето ускорение с възникването на Европейския съюз на база на един от основните му принципи – свобода за придвижване на стоки и хора.

Мобилността на работната сила се дели на няколко вида: териториална, професионална (промени в професионалния статус), входяща/изходяща (по отношение на фирмата-работодател или пазара на труда като цяло), временна/постоянна и доброволна/принудителна. Към видовете мобилност може да се разгледа и дистанционната работа като особена форма на мобилност. Дистанционната работа е своеобразна форма на виртуална мобилност на заетите. Нейното приложение все повече се разширява не само като брой на заетите, но и като обхват в различните сектори и професии. Гъвкава, мотивираща, пестяща време и енергия, с напредъка на комуникационните технологии дистанционната работа се превръща в бъдещето на заетостта.[1]

Мобилността на заетите се явява важен и необходим инструмент за гъвкаво и ефективно функциониране на пазара на труда. Трудовата мобилност може да разреши или да смекчи редица проблеми, предизвикани от демографската криза и структурния дефицит на работна сила на националния пазар на труда. В свое становище Европейският икономически и социален комитет /SOC/ 283-22.04.2008 г. определя мобилността като абсолютно необходим инструмент за гъвкавост, сигурност и ефективност на пазара на труда. През последните години държавите-членки на ЕС, които са с най-високо общо ниво на мобилност, отбелязват силен икономически растеж и силно намален дял на безработицата.

По данни на ГД Заетост, социални въпроси и приобщаване към Европейската комисия, през 2015 г. 11.3 милиона души в трудоспособна възраст от Европейския съюз са живели дългосрочно (за повече от една година) в друга държава от съюза, различна от родната им страна. Това е 3.7% от общото население на ЕС в трудоспособна възраст. От тях, 8.5 милиона души са работили или са си търсели работа (икономически активно население). Също така 1.3 милиона души са живели в една държава-членка на ЕС, а същевременно са работели в друга. Най-привлекателни дестинации за трудова мобилност са Германия (2.7 милиона души в трудоспособна възраст, идващи от друга страна-членка на ЕС), Великобритания (2.1 милиона души), Испания (1,4 милиона), Италия (1.1 милиона), Франция и Швейцария (всяка с около 950 000 души). Тези шест държави приютяват почти 75% от всички работници, идващи от други държави от ЕС .[2]

Страните от Европейския съюз са и главните дестинации за българи и румънци от гл.т. на трудовата мобилност, особено от момента на либерализирането на трудовите пазари на държавите от Западна Европа. За българите през 2016 г. това са били Германия (21.7%), Великобритания (15.5%) и Испания (12.1%).[3] По данни на НСИ за 2016 г. българските граждани, които са намерили заетост в тези държави са 30 570. Над половината от тях са мъже, а всеки втори е на възраст между 20 и 39 години. Основна дестинация за работа сред румънците е Италия, следват Великобритания и Испания.[4] В

[1] Наръчник по трудова мобилност, юни 2015 г.
[2] Annual Report on intraEU Labour Mobility, EC, 2016
[3] Expert.bg
[4] „Emigrarea: o solutie pentru romani dezastru pentru Romania! Romanii sunt tot mai putini si tot mai batrani" - rotalianul.com

Италия 76% от всички хора, които са се преместили там от друга европейска държава и са в работна възраст (20-64 години), са от Румъния. Отново румънци съставляват 45% от чуждестранните работници в трудоспособна възраст в Испания. По статистически данни, общо 210 000 румънци са напуснали държавата през 2016 г., което е увеличение с 15 000 души спрямо 2015 г.[5]

Оценката дали трудовата мобилност е положително или отрицателно явление е относителна според резултата, който предизвиква за дадена личност, фирма, или общо за пазара на труда в конкретната държава. Така например положителната от личностна гледна точка трудова мобилност може да има негативен ефект за икономиката, бизнеса или конкретната компания с оглед отлива на специалисти и текучеството на работници, какъвто през последното десетилетие е случаят на България и Румъния. За съжаление тук говорим в много по-голяма степен за трудова миграция, отколкото за мобилност, която освен чисто икономическите причини – търсене на работа в държави, предлагащи по-добри условия за живеене и по-високо заплащане, е стимулирана и от редица допълнителни фактори:

- влошена работна среда, условия на труд, възможност за кариера;
- нарушаване на трудовото законодателство от местните работодатели – полагане на труд без трудови договори, неплащане на трудовите възнаграждения;
- неправомерно използване на висококвалифицирана работна сила за дейности с по-ниска квалификация от притежаваната;
- сегментиран и несигурен пазар на труда с ниска мобилност и силен сезонен характер в редица сектори.

Трансгранична мобилност

Понятието трансгранични работници (cross-border workers) се отнася до граждани, които живеят в една от държавите на ЕС или ЕФТА и работят в друга, т.е. те са наети или самонаети в държава, различна от държавата на постоянното им местоживеене.[6] Това понятие обхваща и хора, които работят в страна, различна от местоживеенето на своето семейство, но за кратък период от време (до 1 година) или работят в друга държава, но се връщат в основното си място на живеене през определен период от време.

Европейският законодател е регламентирал и понятието **„гранични“** работници:

Гранични работници (frontier workers) са тези, които се завръщат в своята страна по основно местоживеене като правило ежедневно или най-малко веднъж седмично. Тази дефиниция е въведена с Регламент (ЕС) No. 883/2004, който определя специфични правила за социално-обществено осигуряване за тези работници и техните семейства. Граничните работници имат равни права с местните от гл.т. условията на заетост и работа, както е постановено в Директива 2014/54/EU120.

За съжаление в българо-румънски контекст липсват лесно достъпни официални данни за нивото на трансгранична мобилност между двете държави. Съгласно проведеното анкетно проучване, срещите и разговорите с представители на службите по заетостта в двете държави и представители на EURES-мрежата, може да бъде изведено заключението, че трансграничната мобилност между двете държави е в пъти по-ниска в сравнение със средните нива в ЕС.

[5] „Salariile cresc, dar numărul de emigranți nu scade” - Ziarul Financiar
[6] Тази дефиниция е възприета от Европейската комисия, но не е регламентирана законово. Източник: European Commission (2011) ‘Mobility in Europe 2011’, p.85.

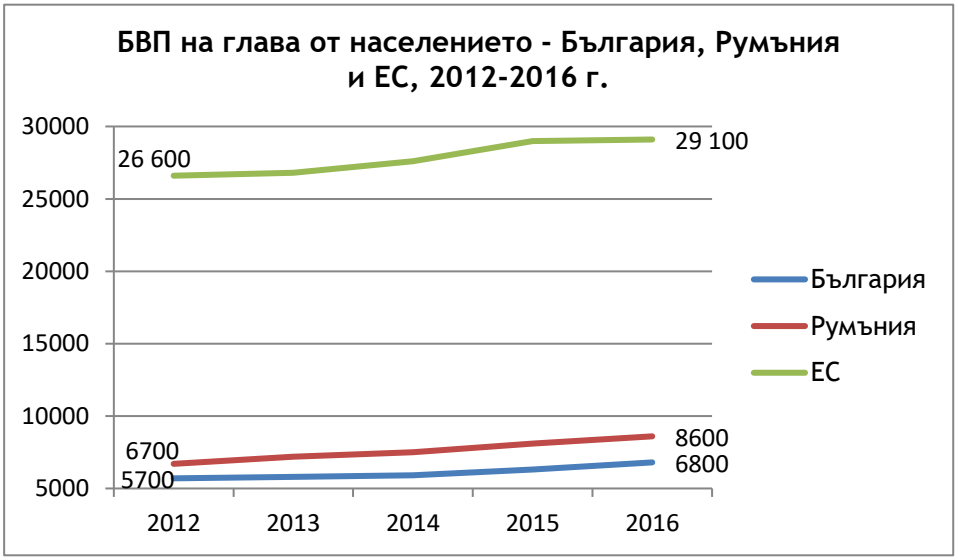
ТЕНДЕНЦИИ НА СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКОТО РАЗВИТИЕ; ТЕКУЩИТЕ И БЪДЕЩИ ПЕРСПЕКТИВИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА И ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ

Пазарът на труда и трудовата мобилност в България и Румъния е пряко обвързан с развитие на икономиките на двете съседни държави.

Социално - икономически тенденции на национално ниво - България и Румъния

Като цяло основните социално – икономически показатели на макро равнище (БВП, заетост, безработица, производителност на труда) се характеризират с положителна динамика, с изключение на силно влошаващите се неблагоприятни тенденции на демографската структура на населението.

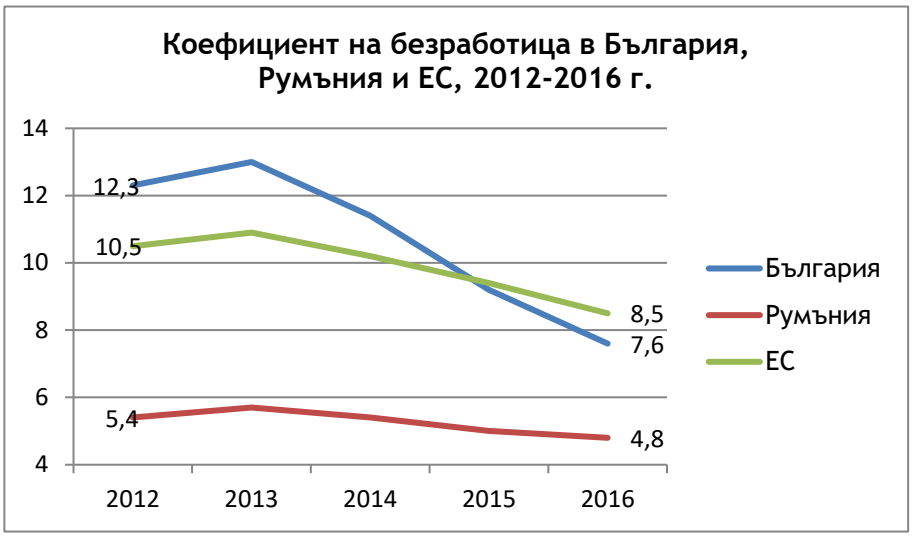
През последните 5 години БВП на двете страни бележи стабилен ръст, като БВП на глава от населението за Румъния е нараснал с над 28% за периода 2012 – 2016 г. до 8600 евро на годишна база, а в България за същия период се е увеличил с 19,3% до 6800 евро, като въпреки това двете държави остават значително по-назад от средния показател за ЕС (29 100 евро на глава от населението, 2016 г.). Данните са взети от Евростат.



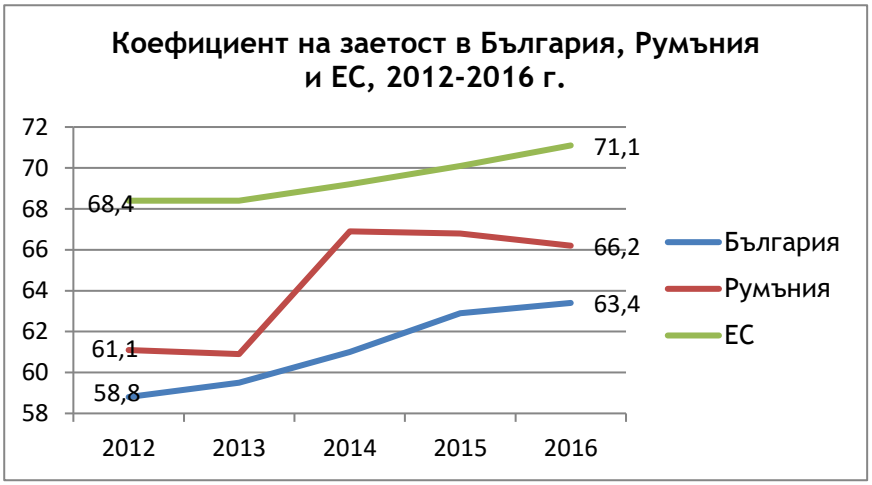
Бзработицата на-малява и в двете държави като тази тенденция се наблюдава от 2013 г. насам, но темпът на намаление е доста по-голям в България - за пет години безработицата се е свила с 4.7%, докато в Румъния този показател е 0.9%, спрямо 2% средно за ЕС. Безработицата и в двете държави е по-ниска от средното ниво на ЕС. Данните са взети от НСИ, Румънския статистически институт и Евростат.

Заетостта и в двете държави плавно се увеличава. Темпът на растеж през последните пет години е почти еднакъв и за двете държави. Вижда се обаче, че през последните две години коефициентът на заетост за Румъния остава на едно и също ниво и дори леко започва да намалява, докато при България се наблюдава постоянен ръст. Важно е да се отбележи, че и двете държави са все още под средната стойност за ЕС.[7]

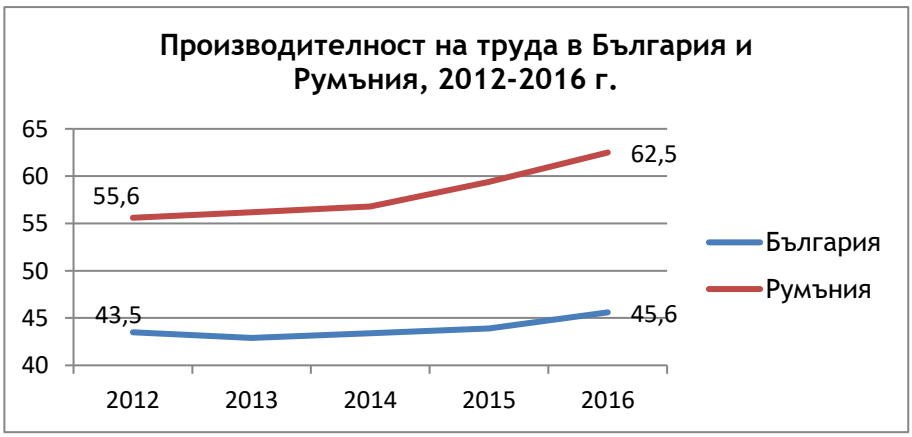
[7] Данни от НСИ, Румънския статистически институт и Евростат.



Производителността на труда за всеки отработен час и в двете държави бележи увеличение. Ако средната стойност за ЕС е 100, то в България за 2016 г. производителността е 44.7, а в Румъния - 56.5. Темпът на растеж е много по-голям в Румъния, но и двете държави остават далеч от средната стойност за ЕС[8].



На фона на оптимистичните икономически показатели, демографските тенденции и в двете държави са силно негативни. През последните пет години населението в България е намаляло с около 180 000 души (около 2,5% от населението), а в Румъния - почти с 400 000 души (около 2% от населението на страната), докато за същия период по данни на Евростат населението в ЕС като цяло се е увеличило с приблизително 6.5 милиона души (увеличение с около 1,3%). Това се дължи както на емиграцията към държави с по-висок стандарт на живот, така и на високата смъртност, съчетана с ниска раждаемост. Намалява броят на младите хора (15-24 години), особено в България. Броят на хората от последните две възрастови групи (65-79 години и над 80 години) постепенно се увеличава и в двете държави.



Тази тенденция оказва значителен натиск не само на пенсионните системи на двете държави, но най-вече на пазара на труда, като формира все по-голям дисбаланс между търсенето и предлагането на ра-ботна ръка.

[8] Данните са взети от Евростат.

СОЦИАЛНО-ИКОНОМИЧЕСКИ ПОКАЗАТЕЛИ НА ОБЛАСТИТЕ ОТ ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН

Трансграничният регион Румъния-България се представя като територия с проблеми от гледна точка на икономическите показатели; характеризира се с нисък БВП, под средното ниво за двете съседни държави (с изкл. на Констанца) и с подчертани тенденции за намаляване на числеността и силно застаряване на населението. Ниската степен на достъпност, регистрирана през периода 2007 - 2013 г. обяснява доста скромния икономически растеж в трансграничния регион. Установяват се значителни разлики между мобилността във вътрешността на двете държави, особено към столиците, спрямо трансграничната мобилност.

Българските области от трансграничния регион:

Видин	**Враца**
- Население: 88 867 души (намаляло с 8679 души за последните пет години) - БВП на от глава от населението (за 2015 г.): 6258 лв. (3200 евро) - Коеф. на заетост: 57% - Коеф. на безработица: 16.3% - Водещи икономически сектори: "Търговия, ремонт на автомобили и битова техника", „Хотели и ресторанти”, „Селско, ловно, горско и рибно стопанство" и „Промишленост” Видин е на предпоследно място в трансграничния регион по БВП на глава от населението (пред Силистра) и на второ място по коеф. на безработица (отново след Силистра).	- Население: 168 727 души (намаляло с 12 847 души за поседните пет години) - БВП на от глава от населението (за 2015 г.): 9305 лв. (4758 евро) - Коеф. на заетост: 50% - Коеф. на безработица: 13.6% - Водещи икономически сектори: преработваща промишленост, търговия, производство на електрическа енергия и строителство Враца е на второ място в България, след Видин, по неблагоприятен естествен прираст на населението.
Монтана	**Плевен**
- Население: 134 669 души (намаляло с 8993 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 7270 лв. (3717 евро) - Коеф. на заетост: 53.3% - Коеф. на безработица: 5.6% - Водещи икономически сектори: „Търговия; ремонт на автомобили и мотоциклети”, „Преработваща промишленост“ и „Хотелиерство и ресторантьорство” Монтана е третата област по бедност на населението в България	- Население: 248 138 души (намаляло с 14 831 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 7039 лв. (3599 евро) - Коеф. на заетост: 59.5% - Коеф. на безработица: 10.3% - Водещи икономически сектори: Туризъм, „Производство на храни, напитки и тютюневи изделия” и „Производство на текстил” От всички области в Северозападна България, Плевен има най-висок дял на населението, живеещо в градовете – 66,4% през 2015 г.

Велико Търново	Русе
- Население: 242 259 души (намаляло с 11 321 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 8288 лв. (4238 евро) - Коеф. на заетост: 65% - Коеф. на безработица: 7.6% - Водещи икономически сектори: туризъм, металообработване, „Производство на храни, напитки и тютюневи изделия”, и „Производство на дървен материал, хартия и картон” По дял на висшистите Велико Търново е на четвърто място сред 28-те области в страната.	- Население: 223 489 души (намаляло с 8091 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 9912 лв. (5068 евро) - Коеф. на заетост: 62.2% - Коеф. на безработица: 6.9% - Водещи икономически сектори: металургия, машиностроене и металообработване, химическа промишленост, текстил и конфекция, хранително-вкусова промишленост и строителство Регионът, чиито център е най-големият град в българския участък на граничната област, градът на десетки „първи неща“ в България, наричан още „малката Виена“ днес отстъпва икономически на много други области в страната.
Силистра	**Добрич**
- Население: 111 957 души (намаляло с 5257 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 5933 лв. (3034 евро) - Коеф. на заетост: 52.2% - Коеф. на безработица: 16.7% - Водещи икономически сектори: „Селско стопанство“, „Търговия и ремонт“, „Строителство“, „Хотелиерство и ресторантьорство“ Силистра е на последно място по БВП на глава от населението и на първо място по коеф. на безработица в трансграничния регион.	- Население: 178 438 души (намаляло с 8007 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 8002 лв. (4091 евро) - Коеф. на заетост: 62.6% - Коеф. на безработица: 9.6% - Водещи икономически сектори: туризъм, хранително-вкусова промишленост, обувна, шивашка и текстилна промишленост, металургия и машиностроене Добрич е областта с най-малка гъстота на населението – повече от 2 пъти по-ниска от тази за страната.

Румънските области от трансграничния регион:

Мехединци	Долж
- Население: 249 379 души (намаляло с 14 959 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 4535 евро - Коеф. на заетост: 59.6% - Коеф. на безработица: 9.6% - Водещи икономически сектори: търговия, транспорт и складиране, промишленост, строителство, хотелиерство и ресторантьорство, земеделие, лесовъдство и риболов	- Население: 635 364 души (намаляло с 23 652 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 6512 евро - Коеф. на заетост: 58.5% - Коеф. на безработица: 9.8% - Водещи икономически сектори: търговия и ремонти, транспорт и логистика, информационни и комуникационни технологии, частни медицински услуги
Олт	**Телеорман**
- Население: 407 584 души (намаляло с 26 255 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 5128 евро - Коеф. на заетост: 57.7% - Коеф. на безработица: 9.2% - Водещи икономически сектори: Земеделие, лесовъдство и рибарство, промишленост, продажба на едро и дребно - поправка на МПС, строителство, образование и здравеопазване	- Население: души 349 574 (намаляло с 28 454 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 4444 евро - Коеф. на заетост: 64.3% - Коеф. на безработица: 10.8% - Водещи икономически сектори: хранително-вкусовата промишленост, химическа промишленост, автомобилна и металообработваща промишленост, електротехническа промишленост, металургия
Гюргево	**Кълъраш**
- Население: 273 940 души (намаляло с 7355 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 4892 евро - Коеф. на заетост: 45% - Коеф. на безработица: 5.8% - Водещи икономически сектори: земеделие, лесовъдство и риболов, строителство, търговия, преработвателната промишленост, транспорт и здравеопазване	- Население: 292 744 души (намаляло с 13 035 души за последните пет години) - БВП на глава от населението за 2015 г.: 5065 евро - Коеф. на заетост: 48.1% - Коеф. на безработица: 7.9% - Водещи икономически сектори: земеделието, лесовъдството и риболова, ремонт и поддръжка на МПС, хранително-вкусова промишленост, производство на текстил, дървообработване, металургия

Констанца

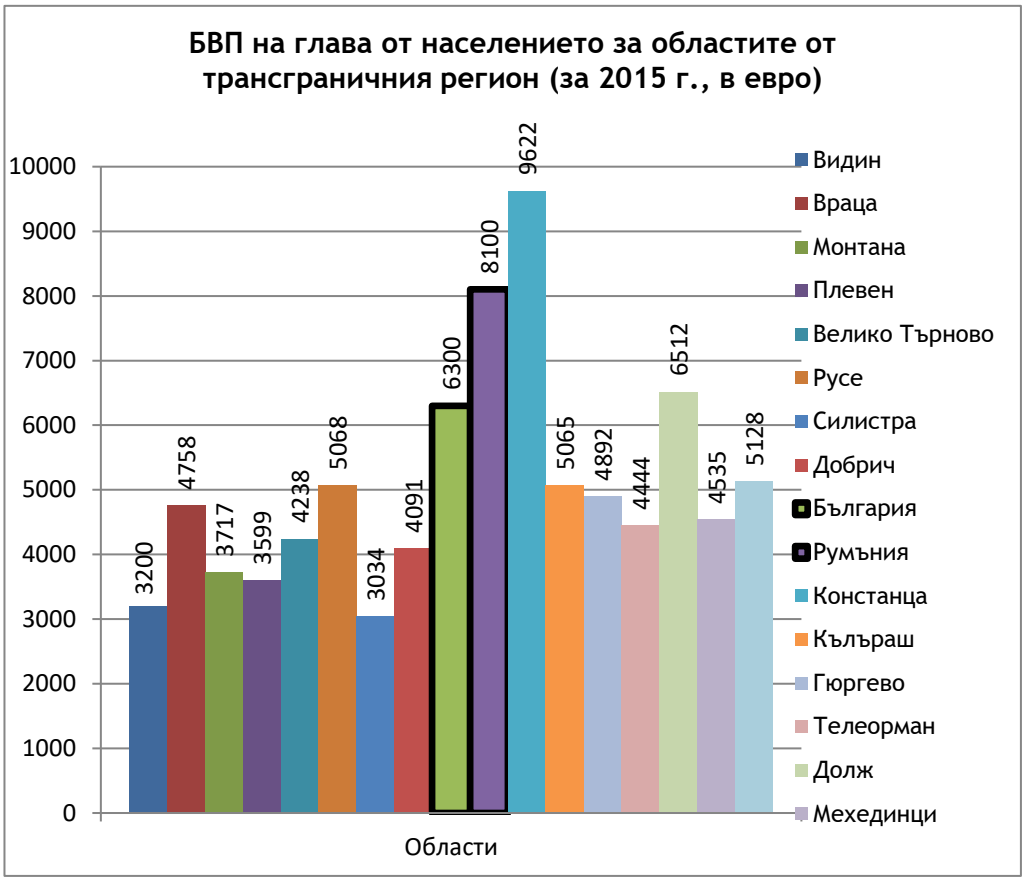
- Население: 678 185 души (намаляло с 5681 души за последните пет години)
- БВП на глава от населението за 2015 г.: 9622 евро
- Коеф. на заетост: 64.3%
- Коеф. на безработица: 3.5%
- Водещи икономически сектори: пристанищни дейности и морски транспорт, туризъм, хранително-вкусова промишленост, търговия, автомобилна индустрия, химическа промишленост, енергетика и производство на топлинна енергия

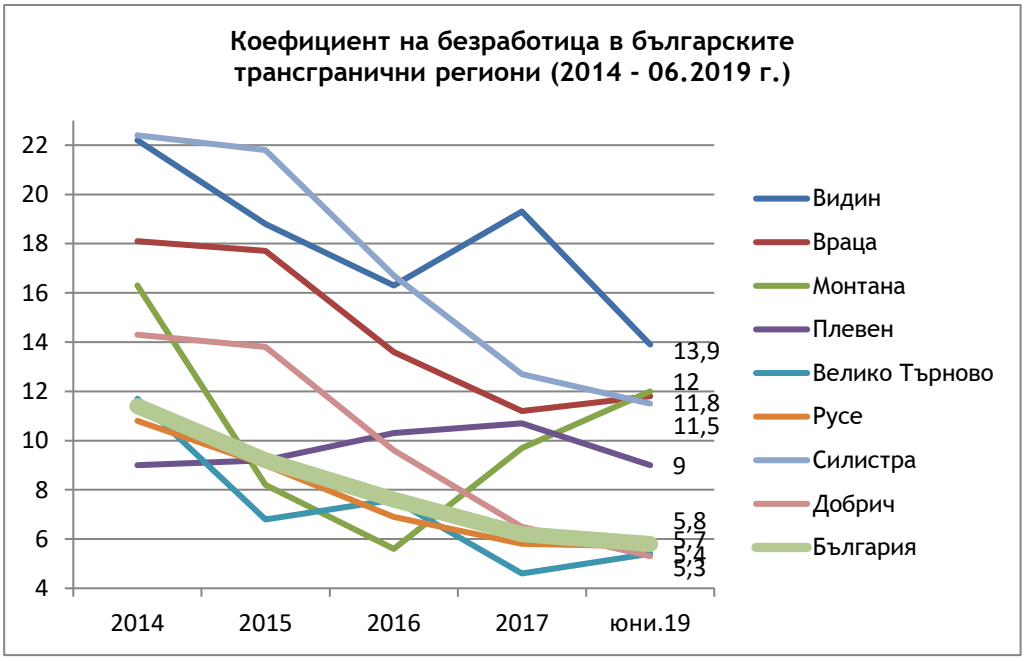
Нито една от българските трансгранични области няма БВП на глава от населението, което да е по-голямо от средното за страната (6300 евро). От румънска страна има само една област - Констанца, която по този показател е на ниво над средното за страната (8100 евро). В граничния регион попадат областите с най-нисък БВП на глава на национално равнище – за България това е Силистра (3034 евро на човек), а за Румъния - Телеорман (4444 евро на човек).

Погледнато в цялост, в трансграничния регион определено по-добре се представят румънските области, като водеща е Констанца (9622 евро), а най-силно представящата се българска област - Русе (5068 евро) е на четвърто място. Последните шест места в тази класация се заемат единствено от български области.[9]

[9] Данните са от НСИ, Евростат и собствени изчисления

Безработицата в областите от румънската част на трансграничния регион е по-ниска от безработицата в съответните области на България. По последни данни (за юни 2019 г.) най-ниска сред българските области е безработицата в Добрич (5.3%), а най-висока - в Монтана (12%). Рекордьори от румънска страна са Констанца с най-ниска безработица (1.9%) и Долж - с най-висока (6.9%). Повечето български области рязко променят посоката или темпа на безработица почти всяка година, докато за румънските области този процес е по-плавен. Най-голямо увеличение на безработицата за разглеждания период (2012 - 2016 г.) сред българските области се забелязва във Враца - 4.2%. Същевременно най-голямо намаление се наблюдава в Монтана - 9.3%. Що се отнася до румънските области, най-голямо е увеличението в област Олт - 1.5%, а най-голямото намаление е в Констанца - 1%.

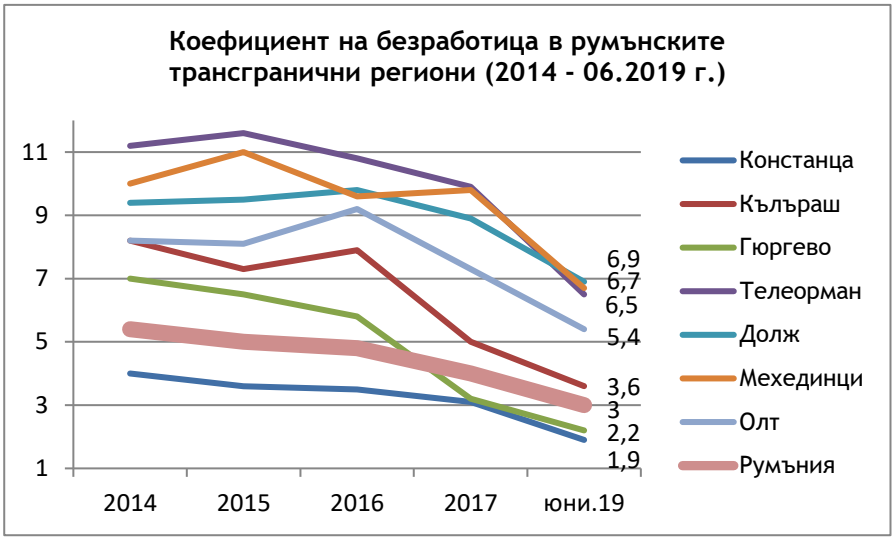




Добрич (5,3%), В. Търново (5,4%) и Русе (5,7%) са с коефициент на безработица, който е по-нисък от средния за страната (5,8%). Коефициентът на безработица във Русе е около средния за страната. Всички останали гранични области са с по-висока безработица като в някои случаи разликата е много голяма -

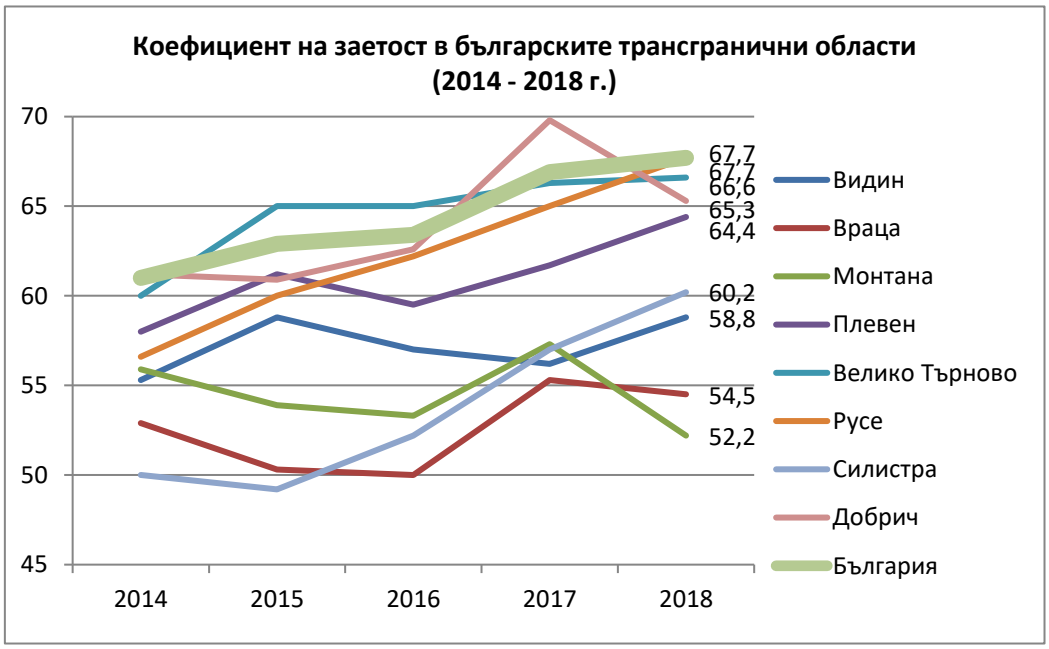
Видин (13,9%), Враца (11,8%) и Монтана (12%) са най-екстремните примери. Положителното е, че тенденцията за последните две години от разглеждания период за почти всички области е безработицата да намалява.

При румънските области не се наблюдават такива големи разлики и амплитуди в нивото на безработица през различните години, както при българските. Разликите между отделните области също са по-ниски отколкото в България. Единствено Констанца (с нейните 1,9%) и Гюргево (2,2%) имат по-нисък коефициент на безработица от средния за страната (3%). Най-висока е безработицата в област Долж (6,9%). При румънските области няма ясно изразена тенденция за увеличаване или намаляване на безработицата - посоката на изменение се променя почти всяка година.

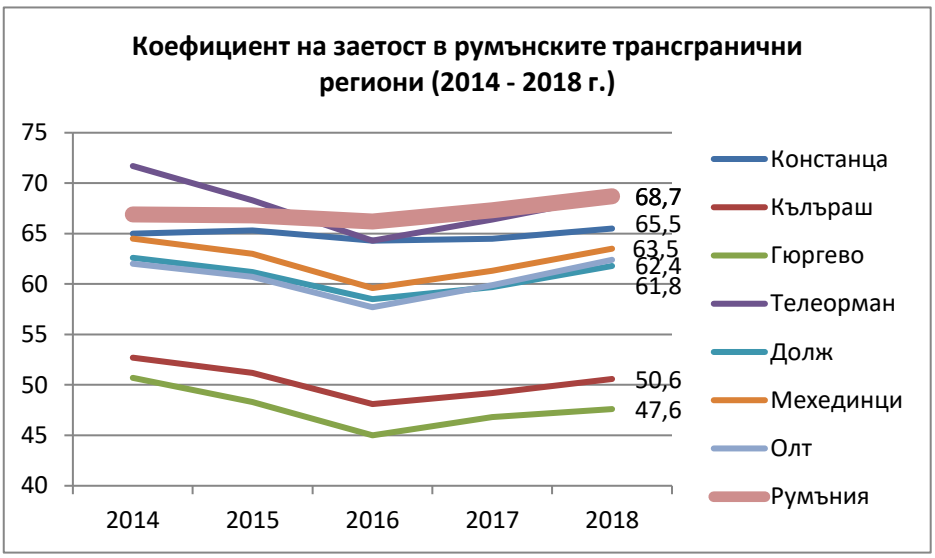


България

По-голямата част от българските трансгранични области имат коефициент на заетост, който е по-нисък от средния за страната (63,4%). Единствено Велико Търново с неговите 65% е с по-висока стойност. Близо до средния показател за страната са Добрич (62,6%) и Русе (62,2%). Най-нисък коефициент на заетост има във Враца (50%), Силистра (52,2%) и Монтана (53,3%).



Румъния



Приблизително еднаквата форма на линиите означава, че румънските области се развиват хомогенно и като цяло следват националните тенденции. Всички трансгранични румънски области имат по-нисък от средния коефициент на заетост за страната за 2016 г. (66,2%). Прави впечатление област Телеорман, която в предишните 4 години е поддържала равнище на заетост, което е по-голямо от националното, но в последната година от разглеждания период това равнище се е намалило и е спаднало до 64,3% (колкото има и област Констанца). С далеч по-ниски показатели от останалите области са Гюргево (45%) и Кълъраш (48,1%).

По последни данни (за 2016 г.) най-висок сред българските области е коефициентът на заетост във Велико Търново (65%), а най-нисък – във Враца (50%). Шампиони в Румъния са Телеорман и Констанца с 64.3% заетост, а на последно място е Гюргево – 45%. По отношение на тенденциите за разглеждания период, най-голямо увеличение на заетостта сред българските области се забелязва във Велико Търново - 10%, а най-голямо намаление - във Враца (2.4%). Що се отнася до румънските области, най-голямо е увеличението на заетостта в Констанца - 4.6%, а най-голямо намаление се забелязва в Гюргево - 5.6%.

Текущи и бъдещи перспективи на пазара на труда

Икономиките на България и Румъния се характеризират със значителни регионални и структурни диспропорции, пораждащи мобилност на работната сила както в страната, така и извън нея. На равнище трансгранични общини и области, пазарът на труда в редица конкретни случаи е вече с изчерпан трудов потенциал. Според коментарите на представители на бизнеса безработица практически няма. Потребностите от квалифицирана работна ръка е на всички нива, от общи работници, през инженери, до шофьори и управленски кадри.

България

Представените тук по-долу прогнози са на база на доклад, разработен в рамките на проект № BG 051PO001 – 6.1.09 – 0001 „Изграждане на система за прогнозиране на потребностите от работна сила с определени характеристики”, финансиран по ос 6 на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” със средства от Европейския социален фонд и реализиран в периода 2013-2014 г. от Министерството на труда и социалната политика.

Според доклада за периода от 2019 до 2028 г. се очаква броят на населението в трудоспособна възраст да спадне с 9.2%. За целия изследван период от 2013 г. до 2028 г. прогнозите сочат спад от 15.5%. Тази стойност е значителна и следва да се има предвид при отчитане на възможностите за растеж на икономиката.

В същото време търсенето на труд за периода 2019-2028 г. се очаква да намалее само с 4%. Най-голямо увеличение на заетостта се очаква в следните икономически дейности:

1. Операции с недвижими имоти (49%)
2. Хуманно здравеопазване и социална работа (10%)
3. Образование (8%)

В икономическата дейност, характеризираща се с най-голяма заетост – преработващата промишленост - прогнозираното намаление в броя на работните места е 2% за периода 2019-2028 г. По-осезаем спад се очаква в отрасъла с втората по големина заетост – търговията, а именно 16%. Очаква се и намаление на работните места в дългосрочен план и в друг значим за заетостта отрасъл – държавно управление, в който работните места ще намалеят с 8%.

Търсенето на работна сила с начално и по-ниско образование ще намалее с 9% за периода 2019-2028 г. Икономическите дейности, които ще се характеризират с най-висока заетост на лица с ниско равнище на образование, са преработващата промишленост и „Административните и спомагателни дейности". Очакваното намаление на заетите лица в първата група дейности е незначително - по-малко от 2%, докато за втората група дейности се очаква значително намаление на заетите - 19%.

Търсенето на работна сила с основно образование ще се понижи с приблизително 4% за периода 2019-2028 г. Икономическите дейности, които ще се характеризират с най-висока заетост на лица с основно образование, са преработващата промишленост и строителството.

Търсенето на работна сила със средно образование ще намалее с приблизително 5% за периода 2019-2028 г. Икономическите дейности, които ще се характеризират с най-висока заетост на лицата със средно образование, са преработващата промишленост и „Търговията", като очакваното намаление на заетите лица в първата група дейности е под 2%, а във втората група дейности е 16%.

Търсенето на работна сила с висше образование ще се понижи с 2% за периода 2019- 2028 г. Икономическите дейности, които ще се характеризират с най-висока заетост на лицата висшисти са „Държавно управление" и „Образование", като очакваното намаление на заетите лица в първата група дейности е близо 8%, а във втората група дейности ще има увеличение на заетостта с над 8%.

Идентифицираната структурна недозаетост обхваща предимно предлагането на труд при лицата с бакалавърска, магистърска или докторска степен. В края на периода се очаква около 225 000 висшисти да работят на позиции, не изискващи висше образование.[10]

[10] Прогнози за търсенето и предлагането на труд в България за периода 2014-2028 г., София, 2014 - доклад

Румъния

Националните цели на Румъния за 2020 г. в областта на заетостта, както следва:

1. Нивото на заетост на хората на възраст 20-64 години да бъде 70% в сравнение със сегашните 66,3%.
2. Инвестиции в научноизследователска и развойна дейност: - 2% от БВП (1% БВП - публичен сектор и 1% БВП - частен сектор) в сравнение със сегашната ситуация (2015 г.) - 0,27% от БВП - публичен сектор и 0,22% БВП - частен сектор).
3. Делът на хората на възраст 30-34 години с висше образование: национална цел за 2020 г. - 26,7%; сегашната ситуация - 25,6% (2015), 25,5% (2016 - предварителни данни на Евростат).

С оглед прогнозирания икономически растеж, се очакват благоприятни условия за растеж и подобряване на заетостта за хората на възраст 20-64 години и постигане на горецитираните цели.

Що се отнася до прогнозите за най-търсените работни места в бъдеще, представители на фирми за подбор на кандидати за временна работа са на мнение, че ИТ специалистите и инженерите ще продължат да бъдат изключително ценни на пазара на труда. Според тях също така „битката за таланти все още ще се води в областта на ИТ специалистите, финансите, счетоводството или инженерството в основните градове в Румъния, в зависимост от териториалното им развитие. По отношение на обема, най-търсени ще бъдат кандидатите на входно ниво, както квалифицирани, така и неквалифицирани, за различни отрасли."[11]

Европейски тенденции

Развитието на икономическите сектори в ЕС-27+ е естествена последица от националното развитие на различните европейски държави.
Общите тенденции за развитието на работна сила на пазара на труда в ЕС27+ запериода 2010–2020 г., изразени в „окрупнени" икономически сектори, споредпрогнозите на Европейския център за развитие на професионалното обучение (CEDEFOP) показват, че делът на заетостта в първичния и в производствения сектори се очаква да намалее във всички страни (с изкл. на Унгария). През 2020 г., според прогнозите на CEDEFOP, България и Румъния ще имат най-голям първичен и производствен сектори като дял от общата заетост, а Люксембург и Обединеното кралство – най-малък.[12]

Съгласно прогнозата на (CEDEFOP), в периода до 2020 г. в Европейския съюз (ЕС-27) и „Разширена Европа" (ЕС-27+) ще има около 83 милиона нови работни места, поради скромното нетно увеличение на заетостта с около осем милиона нови работни места („увеличено търсене") и около 75 милиона работни места, които ще трябва да бъдат попълнени, тъй като лицата, които ги заемат ще се пенсионират или ще напуснат пазара на труда („заместващо търсене").

Ще има свободни работни места във всички видове професии, но повечето от новите работни места ще бъдат в по-високия и в долния край на спектъра от работни места, което може да доведе до риск от поляризация на работните места;

[11] „Care vor fi cele mai căutate profesii în 2017 și în ce sectoare se vor face cele mai multe angajări. Candidații care au abilități de comunicare, negociere sau leadership vor fi la mare căutare" - Ziarul financiar
[12] CEDEFOP (2012). Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Повечето работни места ще бъдат в сферата на услугите, но поради големият дял на „заместващо търсене“ (75 млн. или над 90%) в общия брой нови работни места през периода, ще има също така значителен брой работни места в преработващата промишленост, професиите с преобладаващ ръчен труд и селското стопанство;

Тенденцията за работни места на всички нива, които изискват засилено прилагане на нерутинни умения ще продължи и много от традиционните работни места, свързани с прилагане на физически или рутинен труд, ще намалеят;

Очаква се към 2020 г. лицата, които имат поне средно ниво на квалификация, да съставляват над 80% от работната сила на Европа.

Проблеми и перспективи пред трудовата мобилност

Очевидно предвид горецитираните прогнози за очакван сериозен ръст на новооткрити работи места в Европа, за компаниите от България и Румъния и в частност от трансграничния регион, ще става все по-трудно да намират и задържат подходящи кадри. Миграцията на работна ръка ще задълбочи съществуващите вече неравновесния на пазара на труда между:

- наличния трудов ресурс в национален мащаб и неговото териториално разпределение и ползване поради слаба териториална мобилност на заетите. Трудовото възнаграждение не включва разходите за наемане на жилище или транспорт, когато работното място е отдалечено - обстоятелство ограничаващо мобилността;
- очакванията за заплащане и реалните професионално-квалификационни качества, които притежава част от работната сила. Понякога тези очаквания са неадекватно високи особено при младите и ниско квалифицираните работници.

В контекста на хроничен недостиг на кадри в много сектори трудовата мобилност в трансграничен контекст би могла да бъде част от решението. Анализът на проблемите пред мобилността в българо-румънския регион, обаче, който се базира на резултатите от проведените срещи и проучвания, ясно очертава няколко основни момента:

На първо място следва да се отбележи народопсихологията от двете страни на границата, пряко свързана с уседналия начин на живот и работа на хората. В сравнение с населението в повечето европейски държави, което живее предимно под наем, около 90% от българите и румънците в трудоспособна възраст притежават собствено жилище, с което трудно биха могли да се разделят. Те трудно приемат идеята да го напуснат дългосрочно с цел работа в друго населено място или друга държава, дори и със семействата си. Поради изградените с годините навици, хората и от двете държави трудно приемат да живеят на едно, а да работят в друго населено място, като пътуват ежедневно или седмично. И за българи, и за румънци семейството една от основните житейски ценности и малко хора приемат да работят далеч от него за по-продължителен период от време.

Съществена пречка пред трудовата мобилност, която е трудно преодолима, е езиковата бариера. На въпроса „Какви пречки пред наемането на кадри от България/респ. Румъния срещате в момента“ над 75% от запитаните румънски и 37% от запитаните български фирми отговарят, че това е езиковата бариера. Въпреки, че повечето хора в трудоспособна възраст и от двете страни на границата говорят английски или немски език, това се оказва недостатъчно за започване на работа в отсрещната държава. Следва да се отбележи, че трудовата мобилност на българи към Румъния и обратно в момента е насочена предимно към фирми с българско (съответно румънско) участие или е в рамките на конкретен

проект за определен период от време (сезонна работа или в областта на строителството до завършването на конкретен обект).

Не на последно място е фактът, че българите имат по-големи очаквания от трудовия пазар в Румъния, тъй като по-високите заплати в северната ни съседка са по-привлекателни. От друга страна румънските работодатели не са склонни да заплащат по-скъпо труда на потенциалните си български служители.

Идентифицирането на подходящи кадри от съседната държава и недобрата достъпност на региона също влияят негативно върху мобилността на работната сила. Като цяло българските и румънските работодатели не познават условията за наемане на работници от другата държава.

Истината е, че хората трудно се справят и с езика, и с мисленето, и с непознаването на съседите си. Иначе, в румънското и българско законодателство няма никакви рестрикции, пречки или затруднения българи да работят в Румъния и румънци – в България.

Извън строго субективните фактори, преодоляването на горецитираните проблеми е възможно с помощта на обединените усилия на държавата, местните власти, активните посредници на пазара на труда, професионалните и образователни институции и бизнеса.

На първо място е необходимо широкомащабно информиране и популяризиране на възможностите чрез различни услуги – създаване на постоянни консултативни структури, он-лайн инструменти за търсене и предлагане на работа в другата държава, специализирани обучителни и финансиращи програми и т.н.

Необходима е активна работа за преодоляване на езиковата бариера чрез много по-масово въвеждане на образователни програми за обучение на румънски/съответно български език. (нито едно средно училище и само 1 висше в българската част на граничния регион предлага обучение на румънски език и нито едно от румънска страна – на български!)

За да се привлекат ефективно хора с цел успешна и дългосрочна мобилност, трябва да са решени и някои други въпроси:

- **Жилища.** Трудовата мобилност е свързана с промяна на жилището, като новото жилище най-често е под наем. Необходимо е в приемащия регион да има достатъчен брой свободни жилища, които да могат да бъдат наети. Наемите също трябва да са „по джоба“ на привлечените кадри, т.е. да не са такива, че икономическата изгода от преместването да се губи.

- Детски градини, училища и университети. Много често в такива случаи се преместват цели семейства. За децата им трябва да има осигурени достатъчно места в детските градини училищата и университетите в населеното място. Тези учебни заведения трябва да имат и поне същото качество като тези, от които се местят децата. Иначе това местене би било неизгодно за семействата.

- Културен живот. Хубаво е да има и достатъчно възможности за задоволяване и на духовните потребности на пристигащите.

- Сигурност, качество на живота и т.н. Списъкът е дълъг и всеки индивид, както и всяко семейство имат своите индивидуални допълнителни причини за трудовата мобилност.

Приемащите предприятия със сигурност биха могли да помислят за програми в помощ на преместващите се работници и служители, особено по отношение на жилищата и обучението на децата. Това би създало и допълнителна лоялност у новите кадри.[13]

Не на последно място в дългосрочен план трябва да се работи за осигуряване на лесна достъпност в рамките на региона. Най-дългата водна междудържавна граница в Европа все още разчита само на два моста и ограничен брой фериботни връзки. Обществеият транспорт и пътните артерии вътре в региона са с ниско качество и несинхронизирани с отсрещната страна. Навременното подобряване на инфраструктурата е необходима предпоставка за ръст в икономическото развитие, заетостта, а от там и за увеличаване на трудовата мобилност в рамките на региона.

[13] Статия „За трудовата мобилност" - HR Industry

ПОТРЕБНОСТИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ ОТ РАБОТНА СИЛА, НАГЛАСИ ЗА НАЕМАНЕ НА СЛУЖИТЕЛИ ОТ СЪСЕДНАТА ДЪРЖАВА

Търсене на работна сила

Броят на компаниите, които изпитват трудности да попълнят вакантните си работни позиции, расте с всяка изминала година. Това е тенденция, която се наблюдава както в България, така и в Румъния. Специално в България допреди няколко години в класацията за най-търсените кадри начело бяха основно висококвалифицирани IT специалисти, но сега дефицитът е навсякъде – от дърводелци и заварчици, през инженери и лекари, до мениджъри.

Недостигът на кадри в **България** не е новина. Тенденцията е поне от 2015 г. насам – около година след като икономиката започна да създава нови работни места. Към момента търсенето на хора - по оценка на специалистите по подбор на персонал, е достигнало критичните нива от 2007 г., когато пазарът на труда беше в разцвет. Разликата е, че за този период населението е намаляло с около 500 хил. души, като две трети от тях са хора в работоспособна възраст. Резервите за включване на нови попълнения са малко. Проблемът с недостига на кадри за компаниите продължава да се задълбочава и през 2017г., показват данните за бизнес климата на НСИ. Това е особено осезаемо в сектор строителство и промишленост. Извън националната статистика, от Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) също предупреждават, че икономическият ръст в страната се задържа поради недостиг на работна сила. Другата причина според работодателската организация е прекомерната административна намеса на пазара на труда. "Повишаването на равнището на заетостта (особено на нискоквалифицираните кадри) би могло да се насърчи, ако се пристъпи към бипартитно договаряне на минималната работна заплата по браншове, ако бъдат премахнати минималните осигурителни прагове и доплащането за прослужено време (т.нар. класове)", е мнението на бизнеса.

Друг начин за постигане на по-висок БВП е повече хора да бъдат привлечени към пазара на труда. Безработните в момента обаче са в значителна степен нискоквалифицирани. Така че незаетата работна ръка има ограничен потенциал за повишаване на растежа, смятат експерти от Института за пазарна икономика.

Сред безработните квалифицирани работници най-голяма част са икономистите и юристите. Тези професии се търсят все по-малко. В момента на националния пазар на труда има по-голяма нужда от лекари, учители, инженери, шофьори, както и от работници, които имат умения в специфични части на производството - заварчици, шлосери, дърводелци, оператори на машини и т.н.

В **Румъния** ситуацията не е много по-различна. Там също има недостиг на работна ръка в определени сектори. Един от тях е строителството. Тъй като много румънци са емигрирали към страни от Западна Европа, привлечени от по-доброто заплащане и стандарт на живот, в Румъния липсват зидари, заварчици, водопроводчици, шофьори. От румънската Федерация на строителните компании смятат, че трябва да се увеличат заплатите на квалифицираните работници, за да бъдат привлечени те обратно в страната. За тази цел строителите искат намаляване на данъците върху заплатите. [14]

Друг сектор от икономиката в Румъния, в който има недостиг на кадри, е селското стопанство. Според експерти от Лигата на селскостопанските производители, съществува

[14] Статия „ Дефицит! Съседна Румъния търси: 600 хил. строители” от dnes.bg

недостиг на хора, които могат да работят със селскостопански машини, което води до закъснения при осъществяване на производството. Това е така, поради липсата на професионални училища, които да подготвят младите работници в тази сфера. [15]

Характеристиките и същността на професиите в двете държави, за които има най-голям глад за кадри, биха могли да подскажат много за икономиките на България и Румъния. Те могат да помогнат за по-лесното идентифициране на проблемите и в търсенето на начин за тяхното решаване чрез трансгранично сътрудничество.

Резултатите от проведеното проучване можем да обобщим до следната класация на най-търсените професии в българо-румънския трансграничен регион:

България:
1. Квалифицирани работници (заварчици, дърводелци, зидари, механици и т.н.);
2. Инженери;
3. Персонал в сферата на търговията хотелиерството и ресторантьорството;
4. Шивачи;
5. Шофьори, куриери;
5. Лекари, други здравни работници;
6. Учители;
6. Работници, оператори на специализирани машини;
8. ИТ специалисти;
10. Строителни работници.

Румъния:
1. Неквалифицирани работници в преработващата промишленост;
2. Персонал в сферата на търговията;
4. ИТ специалисти;
5. Неквалифицирани работници в строителството;
6. Шофьори;
7. Заварчици, механици и др. за производството;
8. Складови работници;
9. Шивачи.

Един от ефектите на недостига на работна ръка е повишаването на равнището на заплатите. През последните години ръстът на заплатите и в двете държави изпреварва ръста на икономиката. Макар да е положителен ефект, не е панацея, поради съществуващата диспропорция на търсените от работодателя професии, умения и компетенции и наличните на пазара на труда.

Липсата на адекватен за нуждите на компаниите персонал може да се окаже пречка за разрастването на много бизнеси в бъдеще. Специалисти за подбор на персонал предупреждават, че “абсолютната демографска липса в определени области е възможно да доведе до отлив, миграция или фалит на работодатели и съответно – намаляване на интереса към наемане на служители".

Друг, по-глобален проблем е, че в световен мащаб бизнесът се променя и изисква нови и нови трудови компетенции. В подобна среда умението на работещите да се преквалифицират и адаптират към новите изисквания, както и да се състезават с машините, ще става ключов фактор. В същото време обаче и българската, и румънската образователна система (с малки изключения) е все още „замръзнала“ и

[15] Статия „Румъния страда от "исторически" недостиг на работници в земеделието” от expert.bg

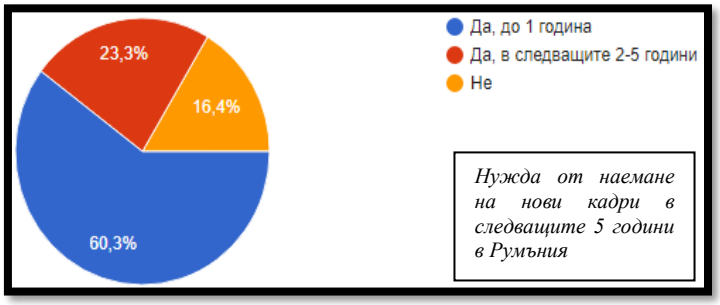
неадекватна на търсенето, което оказва допълнителен натиск върху фирмите, принудени да влагат ресурси за допълнителна квалификация.

Нагласи за наемане на служители от съседната държава

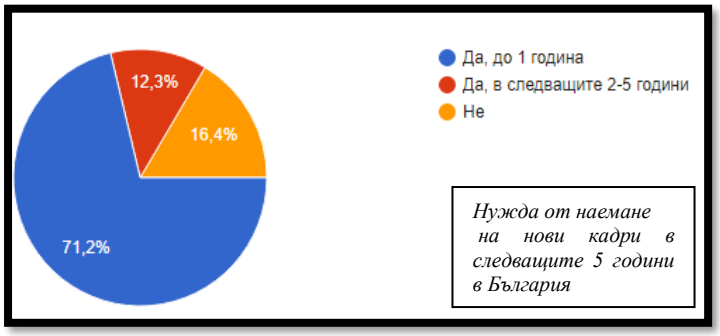
Комбинацията от общи граници, липсата на законодателни пречки с оглед общото членство в ЕС, липсата на сериозни географски бариери и търсенето на работна ръка, са основания да се очаква развитие на трудовата мобилност в българо-румънския трансграничен регион.

Анкетното проучване, извършено в рамките на проекта, установи какви са нагласите на компаниите от региона към възможността за наемане на персонал от другата страна и каква би била необходимостта от това.

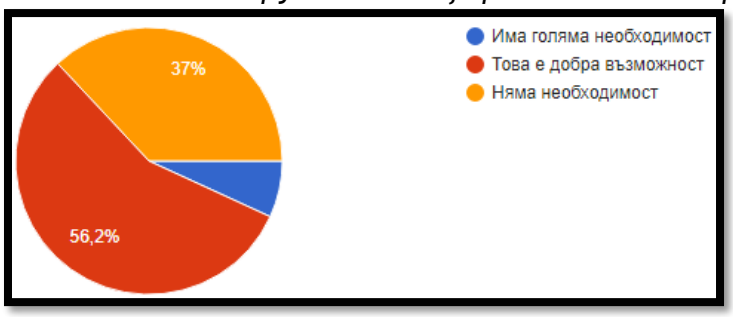
Всички анкетирани участници са устойчиви компании, които са регистрирани и активно работят в трансграничния българо-румънски регион повече от 7 години. Те споделят, че планират развитие на дейността си, което ще породи необходимост от наемане на нови кадри в средносрочен план. Българските фирми имат по-голяма потребност от наемане на нови хора до 1 година (71,2%), но немалък процент (60,3%) от румънските компании са отговорили, че също ще имат нужда до 1 година от нови кадри. В по-дългосрочен план, обхващащ период 2-5 години, потребността от работна сила ще е по-голяма при румънските фирми, като 23,3% от работодателите в северната ни съседка са посочили, че проявяват интерес към наемане на персонал. 12,3% от българските компании имат положителна нагласа и биха наели нови служители в рамките на следващите 2 до 5 години.



Повече от половината румънски фирми (56,2%), участвали в анкетата заявяват, че за тях би била много добра възможност ако кадрите им са от България. Голяма необходимост от български служители изпитват 6,8% от румънските работодатели.
От българска страна 37% от работодателите декларират готовност да наемат персонал от Румъния, а 2,7% имат голяма необходимост от това.



Необходимост на румънските фирми част от кадрите им да са от България



Необходимост на българските фирми част от кадрите им да са от Румъния

Както се вижда от резултатите от анкетата, като цяло нагласите на работодателите относно наемането на служители от съседната държава са положителни. Но тук идват и проблемите:

- Масово липсват знания и информация за конкретните стъпки и законови изисквания, за да бъде назначен работник или служител в другата държава; като цяло подобен единен информационен ресурс липсва на достъпен език (български, румънски);
- Работодателите не знаят откъде може да бъде намерен подходящ персонал, къде могат да публикуват своите обяви, така че да достигнат до най-широка публика;
- Работодателите изискват опит, квалификация и най-вече владеене на езика, а това се оказва немалък проблем. В целия трансграничен регион няма нито едно средно училище, в което да се преподава румънски, съответно български език. Единствено в Русенския университет в гр. Русе се води курс по румънски в рамките на БРИЕ.
- Има сериозен дисбаланс между очакванията на трансграничните работници и условията, които предлагат работодателите.

ПОЛИТИКИ, СТРАТЕГИИ И ПЛАНОВЕ НА НАЦИОНАЛНО/РЕГИОНАЛНО И МЕСТНО НИВО В ОБЛАСТТА НА ЗАЕТОСТТА, МОБИЛНОСТТА И КВАЛИФИКАЦИЯТА НА РАБОТНА СИЛА

България

Националните планове за действие по заетостта настройват пазара на труда към устойчивост, балансираност и по-добро функциониране. Идеята е чрез тях да се подкрепи благоприятен за заетостта ръст на икономиката, да се балансира пазара на труда, като се подготвят кадри за работни места и по професионални направления с необезпечено търсене. Наред с това ще се осигурява активиране на неактивните лица и изпреварващо обучение на работната сила за повишаващото се търсене от бизнеса и по-успешното адаптиране на икономиката към външните и вътрешните предизвикателства на стопанското развитие.[16]

Някои от основните мерки по Закона за насърчаване на заетостта, които държавата предприема, за да стимулира и подпомага пазара на труда в България, са:

- Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица до 29-годишна възраст;
- Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица с трайни увреждания;
- Насърчаване на работодателите да разкриват работни места за стажуване на безработни лица до 29-годишна възраст;
- Насърчаване наемането на безработни младежи с основно и по-ниско образование и без квалификация за чиракуване под ръководството на наставник;
- Насърчаване на безработни за наемане на работа извън границите на населеното място;
- Насърчаване на предприемачеството;
- Насърчаване на безработни лица да започнат самостоятелна стопанска дейност като създадат микропредприятия;
- Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработни лица над 55-годишна възраст.

Правителствените програми и проектите за заетост имат за цел да се стимулира предлагането на труд, да се повишава квалификацията на работниците и да се откриват нови работни места. Някои от основните програми са:

„Старт в кариерата” - основната цел на програмата е да бъдат осигурени възможности за придобиване на трудов стаж на безработни младежи, завършили средно или висше образование, с цел улесняване на прехода между образование и заетост. Програмата има два компонента:

- Обект на Компонент 1 са младежи до 29 г. без трудов стаж по специалността, които са завършили висше образование (дипломирани) и са регистрирани в дирекциите „Бюро по труда”. Възможни работодатели са публичните администрации - централни ведомства и техните териториални поделения.

[16] Национален план за действие по заетостта за 2017 г.

- Обект на Компонент 2 са младежи до 24 г. завършили професионално образование през последните 24 месеца, без трудов стаж по професията, по която са придобили квалификация, и регистрирани в дирекциите „Бюро по труда”. Възможни работодатели са фирми от частния сектор.

„Активиране на неактивни лица” - основната цел на програмата е активиране и включване на пазара на труда на неактивни, включително обезкуражени лица и младежи до 29 г. (включително), които не работят, не учат и не са регистрирани в дирекции „Бюро по труда”. Програмата цели чрез индивидуално и групово прилагане на инструменти и услуги да мотивира и привлече тези хора да се регистрират в Бюрото по труда, да насърчи включването им в обучение, връщането им в образователната система или намирането на работа.

„Програма за обучение и заетост на продължително безработни хора” - основната цел на програмата е осигуряването на заетост на продължително безработни лица, регистрирани в Бюрата по труда, повишаване на пригодността им за заетост чрез включването им в обучения, водещи до повишаване на знанията и квалификацията.

„Програма за заетост и обучение на бежанци” - основната цел на програмата е подпомагане интеграцията на пазара на труда на чужденци, получили статут на бежанец или хуманитарен статут чрез повишаване пригодността им за заетост посредством включване в обучение по български език, обучение за придобиване на професионална квалификация и осигуряване на субсидирана заетост.[17]

Оперативна Програма „Развитие на човешките ресурси 2014-2020 и по-конкретно приоритетна ос 1 "Подобряване достъпа до заетост и качеството на работните места" също финансира мерки и инициативи за насърчаване на заетостта, напр. субсидиране на работодатели за наемане на безработни, младежи на работа и стажуване, обучения и квалификация на заети и безработни, подкрепа за предприемачество и др. Някои от най-популярните схеми са:

"Младежка заетост"
Целта е да се повиши конкурентоспособността на младежите чрез осигуряване на възможност за стажуване или обучение по време на работа, което да улесни прехода от образование към заетост, а и едновременно с това да доведе до натрупване на ценен професионален опит, необходим за заемане на свободни работни места, заявени от работодатели.

"Обучения и заетост за младите хора"
Целта на операцията е интеграция на безработни младежи до 29-годишна възраст вкл., регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта, в заетост при работодател чрез осигуряване на обучения и субсидия за продължителна заетост.

"Обучения и заетост"
Целта на операцията е интеграция на безработни лица на възраст над 29 г., регистрирани в дирекции „Бюро по труда“ към Агенция по заетостта, в заетост при работодател в реалния бизнес или институции на местното самоуправление чрез обучения, съобразени с индивидуалните нужди на работното място и субсидия за заетост.

[17] Програми и проекти за заетост - Министерство на труда и социалната политика

"Ваучери за заети лица"
Цели да се повиши квалификацията на заетите лица в България, които са на трудов договор в предприятия извън държавната администрация и са със средна или по-ниска степен на образование.

"Подкрепа за предприемачество"
С тази процедура се цели:
– Подготовка на лица, желаещи да развиват собствен бизнес, вкл. безработни и работещи, за планиране и стартиране на самостоятелна стопанска дейност и самонаемане;
– Предоставяне на комплекс от обучения и услуги, които да подпомогнат целевите групи в разработката и преценката на предприемаческите им идеи, придобиването на нужни за управлението и развитието на бизнеса знания и умения и разработването на бизнес идеите в жизнеспособни планове за реализация на реална стопанска дейност;
– Предоставяне на подкрепа за започване на реална стопанска дейност и намиране на подходящи източници на финансиране, достъп до услуги и менторство за развитие на бизнес.

Румъния

Обществени политики в областта на труда

Правителствената програма в областта на труда, социалната защита, семейството и възрастните хора отговаря преди всичко на нуждите и изискванията на развитието на Румъния за периода 2017-2020 г. Тя следва стратегическите насоки за устойчивост на европейския социален модел и новата програма за Европа 2016-2020. Нейната основна мисия е да осигури стабилен път към подобряване на жизнения стандарт на населението, което ще доведе до засилване на социалното сближаване и скъсяване на преднината с развития Европейски съюз.

Основната цел за заетост, поставена в контекста на стратегията "Европа 2020", е да се достигне 70% заетост за възрастовата група 20-64 години. Това може да бъде постигнато само чрез насърчаване на съгласувани и реалистични публични политики, които ще доведат до динамичен и гъвкав пазар на труда, който ще осигури достъп на повечето граждани до качествени работни места в зависимост от техните умения и способности, до прилични доходи.

Румъния се стреми да прилага мултисекторен подход, съчетаващ мерки за модернизиране на пазара на труда чрез образование, подкрепа на мерките за социално приобщаване, подобряване на здравните услуги, насърчаване на инвестициите в производствения сектор и иновации в областта на научноизследователската и развойната дейност.

Предвидени са следните мерки:
- Въвеждане на нови видове договори за работа (напр. работа от разстояние, работа в мрежа)
- Създаване и организация на посреднически агенции между търсенето и предлагането на труд в селските райони. Целта е доброто функциониране на сезонния пазар на труда, социално осигуряване и избягване на укриването на данъци.
- Стимулиране на изграждането на мрежа от специалисти за професионално консултиране и информация за хората с увреждания, която да се изпълни в периода 2017-2020.

- Намаляване на административните разходи за работодателя с до 18% чрез създаване на социалноосигурителна карта - основен елемент на единната интегрирана система за социално осигуряване (обслужване на едно електронно гише). Тази мярка е предвидено да бъде изпълнена в периода 2018-2020 г.
- Интегриран пакет от мерки за реинтеграция на дългосрочно безработните на пазара на труда. Мерки в сферата на наставничеството, подпомагане на търсенето на работа, продължаващо образование и обучение, както и подкрепа за жилищно настаняване, транспорт, грижи за деца и медицинска помощ или възстановяване.
- Картографиране на човешките ресурси въз основа на квалификации и умения.
- Изпълнение на Националната стратегия за зелени работни места. Това ще гарантира прехода към зелена икономика. Европейската изследователска обсерватория оценява в проучването, проведено през 2013 г., че екологичните сектори в Румъния могат да представляват 25% от общата заетост.
- Стимулиране на участието в пазара на труда на хора, които могат да работят в риск от социално изолиране; възпрепятстване на зависимостта от мерки за социално подпомагане.
- Осъществяване на програми за обучение на служители, съобразени с потребностите на пазара на труда. Осигуряване на съгласуваност между търсенето и предлагането на умения и опит.

Специални мерки за младежта:
- Насърчаване на законодателството в областта на младежта, което да осигури съгласуван преход от образователната система към пазара на труда и баланс между професионалния и личния живот чрез увеличаване на достъпа до социални услуги за грижи за деца.
- Програма "**Hope**" за подкрепа на предприемачеството за младежи, изложени на риск от бедност и социално изолиране, както и за младежи от центрове за настаняване, чрез предоставяне на безвъзмездно финансиране.
- Насърчаване на преминаването от стажантство в заетост на постоянен трудов договор. Чрез програми като **„Pasarela”** ще могат да се предлагат работни места в публичния сектор на млади хора, които да придобият т.нар „преносими умения”, които да могат после да ползват и на работните места в частния сектор.
- Прилагане на ясни процедури за признаване на доброволчеството въз основа на Националната квалификационна рамка.

Специални мерки за родители и деца:
- Насърчаване на механизмите за подкрепа на родителите и осигуряване на баланс между семейния и професионалния живот.
- Разработването на план за ефективно изграждане и използване на социални жилища за семейства в неравностойно положение (бездомни, с членове с увреждания и т.н.), включително възстановяване на изоставени жилища.
- Насърчаване на сключването на договори с гъвкаво работно време и дистанционна работа за родителите (работа от разстояние).

Специални мерки за хора с увреждания:
- Диверсификация на услугите за постигане увеличаване на заетостта: подпомогната заетост, работа от вкъщи, наставничество.
- Постигане на алтернативи за професионално обучение (професионални семинари, центрове за трудова терапия и др.) за млади хора с увреждания.

Специални политики на България и Румъния по отношение на непривилегировани групи хора - бременни жени, хора със специални образователни нужди, сираци, самотни родители, инвалиди, етнически и религиозни малцинства, мигранти и др.

България

- **Трудови права на бременни жени и майки**

В глава XV "Специална закрила на някои категории работници и служители", раздел II "Специална закрила на жените" на Кодекса на труда (КТ) се съдържа подробна регламентация на защитата на жените и особено на бременните и кърмачките.

Работно време

1. Бременните и майките на малки деца имат право на нормална продължителност на работното време.
2. Работодателят няма право да натоварва бременни и майки с допълнителна работа или основна, която може да изложи здравето им или на плода в утробата им на риск и носи потенциална опасност.

Нощен труд и извънреден труд

1. Нощният труд е забранен за бременни жени и майки на деца до 6-годишна възраст .
2. Същото се отнася и за извънредния труд, освен в случаите, когато са дали изричното си съгласие за полагане на извънреден труд.

Отпуски и обезщетения

1. Според КТ, работодателят е задължен през работно време, да освободи бременна служителка, ако се налагат медицински прегледи и изследвания. Това се счита за отпуска и се заплаща съгласно разпоредбите на чл.177 от КТ. Майки на малки деца или бременни служителки имат право на платен годишен отпуск, както всички останали работници.
2. Ако се наложи да ползват отпуск по болест, правата им са същите, както и на другите работници. Без значение дали болничните са за тях, за гледане на дете, на възрастен и т.н.
3. Отпуск за бременност и раждане.
4. Отпуск за отглеждане на малко дете до навършване на двегодишна възраст.

Работещите жени имат право на отпуск по бременност и раждане в размер на 410 дни, като 45 от тях се ползват задължително преди предполагаемата дата на раждане на детето.

За придобиване право на парични обезщетения при бременност и раждане е необходимо да са изпълнени следните условия:

- към началото на отпуска лицата да са осигурени за общо заболяване и майчинство;
- да имат най-малко 12 месеца осигурителен стаж като осигурени за общо заболяване и майчинство. Дванадесетмесечният осигурителен стаж може да е прекъснат или непрекъснат и не е задължително да е положен непосредствено преди излизането в отпуск за бременност и раждане или при един и същ работодател;
- да им е разрешен съответният вид отпуск.

Дневното парично обезщетение при бременност и раждане се определя в размер 90 на сто от среднодневното брутно трудово възнаграждение или среднодневния осигурителен доход, върху който са внесени или дължими осигурителни вноски, а за самоосигуряващите се лица – внесени осигурителни вноски за общо заболяване и

майчинство за периода от 24 календарни месеца, предхождащи месеца на началото на отпуска поради бременност и раждане.

Работно място
Работодателят е длъжен да обзаведе специална стая за почивка на бременни или за жени в напреднал стадии на оплождане ин-витро. Освен това работното място, трябва да е съобразено с трудното положение на бременните жени и да има достатъчно светлина и въздух.

Командировки
Бременни, майки на деца до три години и жени, които прилагат ин-витро процедура не могат да бъдат задължени да отидат в командировка, без да са дали своето писмено съгласие за това.

Надомна работа
Ако работата е прекалено тежка, на бременните и майките може да се предложи надомна работа.

Закрила при уволнение
Законът не предлага закрила, ако майката е назначена по чл.70 /трудов договор със срок на изпитване/ и чл.110 и чл.111 /втори трудов договор при същия или при друг работодател/.
Без разрешение от Инспекцията по труда, работодателят няма право да уволни бременна жена или майка на дете до три години. Уволнение при съчетание на бременност или майчинство и ползване на платен годишен отпуск, също е противозаконно.
С предизвестие по чл.328 от КТ могат да уволнят бременна жена или майка на дете до три години само с предварително разрешение на Инспекцията по труда.
При ползване на отпуск по чл.163 от КТ /отпуск за бременност и раждане/, бременна жена или майка на дете до три години може да бъде уволнена, само, ако предприятието се закрие/чл.328, ал.1, т.1 от КТ/.

- **Трудови права на трудоустроени лица**

Според разпоредбите на действащата в България Наредба за трудоустрояване:

- Предприятието е длъжно да вземе всички необходими мерки за приспособяване на работните места, определени за лица с намалена работоспособност.
- Когато работник или служител е трудоустроен за определен срок в същото предприятие, той запазва работата, която е изпълнявал преди трудоустрояването, и се връща на нея, след като работоспособността му се възстанови.
- Когато трудоустроен за неопределено време възстанови работоспособността си, работодателят го премества с негово съгласие на друга подходяща работа. Ако той не приеме предложената му работа, може да остане на същата работа до явяването на работник или служител, подлежащ на трудоустрояване.
- Лицата с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто, които не работят, могат да се регистрират в бюрата по труда по постоянния или настоящия адрес и биват насочвани към работодатели, които са заявили, че желаят да приемат на работа лица с намалена работоспособност.

Според чл.333, ал.1 КТ работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда работник/служител, който е трудоустроен. Тази закрила се отнася само за уволненията при:
– закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
– намаляване на обема на работата;

- липса на качества на работника/служителя за ефективно изпълнение на работата;
- промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;
-дисциплинарно уволнение.

Ако въпреки изискванията на чл.331 КТ трудовото правоотношение бъде прекратено от работодателя без съответното разрешение, то тогава защита срещу уволнението следва да се търси по съдебен ред пред съответния районен съд.

В останалите случаи на прекратяване по инициатива, или едностранно от страна на работодателя, такава закрила няма. В подобни случаи преди уволнението работодателят следва да вземе мнението и на трудово-експертната лекарска комисия.

Подкрепа за хора със специални нужди:

Законът за интеграция на хората с увреждания урежда обществените отношения, свързани с интеграцията на хората с увреждания.
Този закон има за цел създаване на условия и гаранции за:
1. равнопоставеност на хората с увреждания;
2. социална интеграция на хората с увреждания и упражняване на правата им;
3. подкрепа на хората с увреждания и техните семейства;
4. интегриране на хората с увреждания в работна среда.

За изпълнение на държавната политика за интеграция на хората с увреждания в България е създадена и функционира Агенция за хората с увреждания. Част от нейните функции е свързана с: разработването на програми и финансирането на проекти за стимулиране на стопанската инициатива на хората с увреждания и стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания; водене на регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания; участие и изготвяне на задължително становище при изготвянето на проекти на нормативни актове, свързани с хората с увреждания; и др.

Трудовата заетост на хората с увреждания се осъществява чрез интегрирана работна среда и в специализирана работна среда.
Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта разработват и реализират национални програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности на хората с увреждания за участие в пазара на труда. В тях се предвиждат средства за стимулиране на работодателите, които осигуряват заетост на хора с увреждания.

Работодателят, съответно органът по назначаването, от своя страна са длъжни да пригодят работното място към нуждите на лице с увреждане при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа, освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя.

Работодателят, съответно органът по назначаването, може да кандидатства с проекти пред Агенцията за хората с увреждания за отпускане на средства за осигуряване на достъп до работното място за лице с трайно увреждане; приспособяване на работното място за лице с трайно увреждане; оборудване на работното място за лице с трайно увреждане.

Подкрепа за сираци

Всеки втори младеж, напуснал дом за изоставени деца след навършване на пълнолетие, не може да си намери работа, по данни на Министерството на труда и социалната политика.
Над 60% от тези деца остават или с ниска квалификация, или трайно безработни след като излязат от институциите.
Данни на социалното ведомство сочат, че в момента в институциите живеят над 1000 деца, което е 7 пъти по-малко спрямо 2010 г.

В подкрепа на тези деца социалното министерство стартира схема „Открий ме“, за подкрепа на талантливите деца и младежи, напускащи сиропиталищата. Това са младежи с различни таланти, които ще получат стипендии или такси за допълнителни курсове, за да развият таланта си. Освен развитието на спортните и артистичните си умения, младежите ще получат и безплатни курсове по чужд език или програмиране.

Също така ще бъде субсидирана и мобилната заетост на младежите, напускащи институциите. От октомври 2017г. държавата ще плаща до 200 лв. за наем и режийни разходи на безработните, намерили препитание на повече от 50 км от дома си. Приоритетно субсидия ще получат именно младежите, напуснали сиропиталищата.

Отделно по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ са заделени средства в подкрепа на младежи, поискали да започнат собствен бизнес.

Подкрепа за мигранти

Основният закон, който регламентира условията за предоставяне на международна закрила на чужденци и техните права и задължения е Законът за убежището и бежанците (ЗУБ). Органът, който предоставя международна закрила е Държавната агенция за бежанците (ДАБ).

Лице с предоставен статут на бежанец придобива всички права и задължения на български гражданин, с изключение на правото да гласува в избори за държавни и местни органи, да участва в референдуми, да членува в политически партии, да заема длъжности, които по закон изискват българско гражданство, както и да бъде военнослужещ. Лице с предоставен хуманитарен статут придобива правата и задълженията на чужденец с разрешено постоянно пребиваване в България. Лицата с придобит статут на бежанец или хуманитарен статут имат право на труд, на социално и здравно осигуряване, подобно на българските граждани. Те имат право и на основно и средно образование, включително на професионално образование и обучение.

България се присъединява към Доверителния фонд, който е единственият инструмент за финансиране от ЕС на дейности по издръжката на бежанците и разселените лица на територията на Сирия и в съседните страни. Част от средствата във Фонда ще бъдат изразходвани за подкрепата на бежанците и търсещите убежище лица в най-засегнатите от миграционните вълни страни от Западните Балкани.

Интеграцията в социално-икономическия живот в България се осъществява посредством сключване на споразумение за интеграция между лицето, получило закрила и представител на местната власт (съгласно Национална стратегия за интеграция на лицата, получили международна закрила в Република България 2015-2020).

Румъния

- **Трудови права на бременни жени и майки**

Отпуск по майчинство и обезщетение за майчинство
Отпускът по майчинство е медицински отпуск, който обхваща 126 календарни дни и се състои от:
- отпуск по време на бременност (пренатален отпуск), който се отпуска за период от 63 дни преди раждането
- постнатален отпуск, който може да се приложи за период от 63 дни след раждането.

От 126-те дни на отпуска по майчинство, само първите 42 дни след раждането са задължителни. Останалите 84 не могат да бъдат взети, ако не са необходими.
Отпускът по майчинство и надбавката за майчинство се отпускат също така и на бременни жени, които са престанали да плащат социалноосигурителните си вноски, но са родили в рамките на 9 месеца от датата на загубата на осигурителния статус.

Обезщетението за майчинство се определя в размер на 85% от средномесечния доход през последните 6 месеца, на базата на който е установена индивидуалната вноска за социално здравно осигуряване
Обезщетението за майчинство не се облага с данъци съгласно Данъчния кодекс, чл. 42.
Помощта за майчинство изцяло се покрива от бюджета на държавното обществено осигуряване.[18]

Отпуск за отглеждане на дете
Отпускът за отглеждане на дете и свързаните с него обезщетения се уреждат от Закон №. 66/2016 за изменение и допълнение на Правителствена извънредна наредба №. 111/2010 относно месечния отпуск и обезщетение за отглеждане на деца, в сила от 1 юли 2016 г.

Следните категории лица имат право на родителски отпуск до 2-годишна възраст или в случай на дете с увреждания до 3-годишна възраст с изплащане на надбавка за отглеждане на дете:
- един от биологичните родители на детето
- хора, които осиновяват дете
- приемни родители на дете
- лицето, което е настойник на детето.

Помощта за родители се равнява на 85% от средния нетен доход за последните 12 месеца от последните 2 години преди датата на раждане. Минималният размер на надбавката за отглеждане на дете е 1 062,5 леи.

Бременните жени, които поради проблеми със собственото си здраве или здравето на плода не могат да работят на пълно работно време, имат право да намалят работното си време с една четвърт, запазвайки пълния си трудов доход, в съответствие с Правителствена извънредна наредба 96/2003.

Закрила при уволнение
Съгласно Правителствена извънредна наредба 96/2003 за закрила на майчинството по време на работа, следните категории служители не могат да бъдат освободени поради причини, свързани със статута им:

[18] Статия „Concediul de maternitate si indemnizatia de maternitate”

-бременните работнички, родилки или кърмачки
-служители, които са в отпуск по майчинство
-служители в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст (3 години, според случая)
-заети лица, които са в отпуск за грижи за болно дете на възраст до 7 години (18 години, според случая)
Забранено е освобождаването на служителя, който се връща на работа от отпуск по майчинство, за период от 6 месеца след завръщането си на работа.
С цел да се възползва от тези и други права, свързани с бременността, служителят следва да уведоми официално работодателя за бременноста си.[19]

- **Подкрепа за хора със специални образователни потребности**

Специалните мерки, насочени към лицата с увреждания, са представени в Закон №. 448/2006 за защита и насърчаване на правата на хората с увреждания, изменен през 2008 г.

Първите членове на този закон включват основните цели за интегриране на хората с увреждания, зачитане на техните права, предотвратяване и борба с тяхната дискриминация, създаване на равни възможности и отношение в областта на заетостта.
Най-важният аспект на този закон е принципът на равенство, който разглежда трудовото правоотношение между работодател и служител в рамките на един и същия режим, независимо дали последният има или не увреждане.
Закон № 448/2006 задължава всеки работодател, който има повече от 50 служители, да наеме най-малко 4% от общия брой на служителите, които да са инвалиди.

Друг важен момент в закона е, че хората с увреждания могат да работят и от къщи, при условие, че работодателят им осигурява транспорта на всички суровини и готови продукти от и до дома на служителя.

Права на работниците с увреждания
Тъй като са специална категория работници, хората с увреждания се ползват със специални права на работа за разлика от останалите работници.
Това включва:
- обучителни курсове
- приспособяване на работното място
- консултиране преди наемането и по време на заетостта, както и по време на пробния срок, от консултант, специализиран в посредничество за наемане на работа
- изпитателен срок с право на плащане минимум 45 дни
- платено предизвестие от минимум 30 работни дни, предоставено за прекратяване на индивидуалния трудов договор по инициатива на работодателя, по причини извън неговия контрол
- възможност да работят по-малко от 8 часа на ден, съгласно закона, ако притежават препоръка/решение на оценителна комисия
- освобождаване от данък върху заплатата

Въпреки, че този закон е насочен основно в полза на хората с увреждания, дружествата с такива служители също могат да се ползват от определени преференциални права като:
- при изчисляването на облагаемата печалба се приспадат сумите за адаптирането на работника към работното място и за закупуването на машини и оборудване, които да се използват от него в производствения процес.

[19] „Legea protectiei persoanelor cu handicap” - avocatura.com

- при изчисляването на облагаемата печалба се приспадат транспортните разходи за хора с увреждания от дома им до работа, както и разходите за транспортиране на суровини и готови стоки до и от дома на лицето с увреждания, нието за надомна работа.
- изплащането от бюджета за осигуряване при безработица на специфичните разходи за обучение, кариерно ориентиране и заетост на хора с увреждания
- субсидия от държавата, при условията, предвидени в Закон №. 76/2002 за системата за осигуряване при безработица и за стимулиране на заетостта, с последващите му изменения и допълнения.

Понякога зад външността на хората с увреждания се крият истински професионалисти, силни и талантливи хора. В европейските страни работодателите вече знаят това и все по-често наемат на работа хора с физически увреждания. За съжаление в Румъния това все още не е често срещана практика.

Специални мерки за подпомагане на самотните родители

Допълнително обезщетение за семейството с един родител
Подкрепата е насочена към семейства с един родител и деца до 18-годишна възраст, които живеят с него. Помощта се отпуска месечно на семействата с един родител, ако те получават месечен нетен доход на член на семейството до нетната минимална работна заплата за страната.

За отпускане на финансова помощ, в рамките на 15 дни кметът извършва проверка на социалния статус, за да провери фактическата ситуация. До 5 дни от образуването на проверката, кметът издава заповед за одобрение / отхвърляне, с която уведомява както кандидата за обезщетение, така и на Дирекцията за диалог, семейна и социална подкрепа.
Ако са изпълнени критериите за допустимост, финансовата помощ за семейството с един родител се отпуска от месеца, следващ подаването на заявлението.

Размерът на надбавката за подпомагане на семейството с един родител, предвидена в чл. 8 от Правителствена извънредна наредба №. 105/2003, изменена със Закон № 236/2008, е:
-70 леи за семейство с едно дете;
-80 леи за семейство с 2 деца;
-85 леи за семейство с 3 деца;
-90 леи за семейство с 4 или повече деца.[20]

Подкрепа за мигранти

Фондът за убежище, миграция и интеграция (FAMI) бе създаден за периода 2014-2020 г. с общ бюджет от 3137 милиарда евро. Този фонд насърчава ефективното управление на миграционните потоци, т.е. прилагането, консолидирането и развитието на единен подход към осигуряването на убежище и миграцията.
Има четири конкретни цели:
-убежище: укрепване и развитие на общата система за предоставяне на убежище, като се гарантира, че законодателството на ЕС в тази област е ефективно и се прилага еднакво;

[20] Ministerul Muncii și Justiției Sociale - Romania

-законна миграция и интеграция: подкрепа на законната миграция в държавите-членки в съответствие с потребностите на пазара на труда и насърчаване на ефективната интеграция на лица, ползващи се с международна закрила, и чужденци с легална форма на пребиваване;
-възвръщаемост: създаване и развитие на справедливи и ефективни стратегии за борбата с незаконната миграция;
-солидарност: да се гарантира, че държавите-членки, които са най-засегнати от миграционните потоци, могат да разчитат на солидарността на другите държави-членки.

На равнище държави-членки фондът се прилага чрез национални програми, одобрени от Европейската комисия, като всички предложени действия се основават на зачитане на основните права и човешкото достойнство.

ЧАСТ II

ЗАКОНОДАТЕЛСТВО И ОБИЧАЙНИ ПРАКТИКИ, СВЪРЗАНИ С РАБОТНАТА СИЛА, ПАЗАРА НА ТРУДА И ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ В БЪЛГАРИЯ И РУМЪНИЯ

България

Пазарът на труда има ключово значение за стабилността на икономиката, за общественото и социалното развитие на страната, за равнището и качеството на живота. Обществено-икономическата база за неговото развитие е кумулативен резултат от доброто функциониране на системите в редица сфери – демография, здравеопазване, образование, пенсионна система, бизнес климат, вкл. административно обслужване.
Трудовото законодателство урежда правоотношенията между работещите и работодателите посредством нормативни актове, които регулират тези отношения. То е съвкупност от закони, административни разпоредби, които се отнасят до юридическите права и ограничения на трудещите се и организациите.

*КОДЕКС НА ТРУДА
Основен нормативен акт в областта на трудовото законодателство в България е Кодексът на труда. Той е приет от Народното събрание през 1986г. и след това е многократно изменян. КТ регламентира отношенията между работодател и работник, както и други непосредствено свързани с тях отношения. Целта на КТ е да осигури свобода и закрила на труда, достойни и справедливи условия на труд, както и осъществяване на коректен социален диалог между работниците, работодателите и държавата, с цел уреждане на трудовите отношения. В Кодекса на труда са уредени отделните видове трудови договори, тяхното сключване, форма и съдържание; правата и задълженията на Работник и Работодател и санкциите, в случай на тяхното неспазване. В обхвата на КТ са включени още и начините за прекратяване на трудовите правоотношения, дисциплинарната и имуществена отговорност и видовете обезщетения.

http://www.lex.bg/laws/ldoc/1594373121

* КОДЕКС ЗА СОЦИАЛНО ОСИГУРЯВАНЕ
Кодексът за социално осигуряване (КСО) е нормативен акт, който урежда обществените отношения, свързани с:

- държавното обществено осигуряване при общо заболяване, трудова злополука, професионална болест, майчинство, безработица, старост и смърт;
- допълнителното социално осигуряване, което включва: допълнителното задължително пенсионно осигуряване при старост и смърт, допълнителното доброволно пенсионно осигуряване във фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване при старост, инвалидност и смърт или във фондове за допълнително доброволно пенсионно осигуряване по професионални схеми при старост, както и допълнителното доброволно осигуряване за безработица и/или професионална квалификация.

Средствата се използват за изплащане на пенсии и обезщетения.

http://www.lex.bg/laws/ldoc/1597824512

*ЗАКОН ЗА ДАНЪЦИТЕ ВЪРХУ ДОХОДИТЕ НА ФИЗИЧЕСКИТЕ ЛИЦА
ЗДДФЛ урежда облагането на физическите лица. В обхвата на ЗДДФЛ попадат няколко различни данъка, касаещи физическите лица, а именно:

- Данък върху общата годишна данъчна основа, без дейността като едноличен търговец – по-често наричан данък общ доход (ДОД)
- Данък върху дейността като едноличен търговец (ЕТ)
- Окончателен данък (данък при източника)
- Патентен данък – подробно уреден е в ЗМДТ (Закон за местните данъци и такси)

Данъчно задължени лица по този закон са:

- местните и чуждестранните физически лица, които са носители на задължението за данъци;
- местните и чуждестранните лица, задължени да удържат и внасят данъци.

http://lex.bg/laws/ldoc/2135538631

* ЗАКОН ЗА ЗДРАВНОТО ОСИГУРЯВАНЕ
Законът за здравното осигуряване има за основна задача да осъществява и администрира задължителното здравно осигуряване в България и свързаните с него обществени отношения.
http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2134412800

* ДАНЪЧНО-ОСИГУРИТЕЛЕН ПРОЦЕСУАЛЕН КОДЕКС
С този кодекс се уреждат производствата по установяване на задълженията за данъци и задължителни осигурителни вноски, както и по обезпечаване и събиране на публичните вземания, възложени на органите по приходите и публичните изпълнители.
http://lex.bg/laws/ldoc/2135514513

* ЗАКОН ЗА ДЪРЖАВНИЯ СЛУЖИТЕЛ
С този закон се уреждат възникването, съдържанието и прекратяването на служебните правоотношения между държавата и държавния служител при и по повод изпълнението на държавната служба, доколкото друго не е предвидено в специален закон.
http://lex.bg/laws/ldoc/2134673408

* ЗАКОН ЗА УРЕЖДАНЕ НА КОЛЕКТИВНИТЕ ТРУДОВИ СПОРОВЕ
Този закон установява реда за уреждане на колективните трудови спорове между работници и работодатели по въпроси на трудовите и осигурителните отношения и жизненото равнище.
http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2132290049

* НАРЕДБА ЗА КОМАНДИРОВКИТЕ В СТРАНАТА
С тази наредба се определят условията за командироване в страната, размерите на командировъчните пари (пътни, дневни и квартирни), редът за отчитането им, както и правата и задълженията на командиращите и командированите.
http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/-552856063

* НАРЕДБА ЗА СЛУЖЕБНИТЕ КОМАНДИРОВКИ И СПЕЦИАЛИЗАЦИИ В ЧУЖБИНА
С наредбата се уреждат условията и редът за командироване, осъществяване и отчитане на служебните командировки и специализации в чужбина, правата и задълженията на командиращите органи и на командированите лица.
https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135485996

* НАРЕДБА ЗА РАБОТНОТО ВРЕМЕ, ПОЧИВКИТЕ И ОТПУСКИТЕ
https://www.lex.bg/laws/ldoc/-552858623

* НАРЕДБА ЗА СТРУКТУРАТА И ОРГАНИЗАЦИЯТА НА РАБОТНАТА ЗАПЛАТА
С наредбата се определят структурата и организацията на работната заплата, видовете и минималните размери на допълнителните трудови възнаграждения, редът и начинът за определяне и изчисляване на трудовите възнаграждения на работниците и служителите.
https://www.lex.bg/laws/ldoc/2135542406

* НАРЕДБА ЗА ЕЛЕМЕНТИТЕ НА ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕТО И ЗА ДОХОДИТЕ, ВЪРХУ КОИТО СЕ ПРАВЯТ ОСИГУРИТЕЛНИ ВНОСКИ
https://www.lex.bg/laws/ldoc/-549450240

Румъния

* КОДЕКС НА ТРУДА
Регулира правилата за заетост и отношенията между работодател и служител. Отнася се за всички румънски служители, които работят по трудов договор в Румъния или в чужбина, но за румънски работодател, както и за всички чуждестранни служители, които работят за румънски работодател в Румъния.
http://www.avocat-dreptul-muncii.eu/codul_muncii_2017.php

* ДАНЪЧЕН КОДЕКС
Този кодекс определя: правната рамка за данъците, таксите и задължителните социални вноски, които са приходи за държавния бюджет, местните бюджети, бюджета на държавното обществено осигуряване, бюджета на Единния национален фонд за здравно осигуряване, бюджета за осигуряване при безработица и гаранционен фонд за изплащане на вземания за заплати; данъкоплатците, които трябва да плащат тези данъци, такси и социални вноски; тяхното изчисление и плащане; процедурата за изменение на тези данъци, такси и социални вноски.
https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/Cod_fiscal_norme_31072017.htm

* ЗАКОН 76/2002 ОТНОСНО СИСТЕМАТА ЗА ОСИГУРЯВАНЕ ПРИ БЕЗРАБОТИЦА И СТИМУЛИРАНЕТО НА ЗАЕТОСТТА
В Румъния на всички се гарантира правото свободно да избират собствената си професия и работа, както и правото на осигуряване за безработица. Разпоредбите на този закон регулират мерките за прилагане на стратегии и политики, изготвени с цел защита на лицата с риск от безработица, осигуряване на висока заетост и адаптиране на работната сила към изискванията на пазара на труда.
http://www.anofm.ro/legea-nr-762002

* ЗАКОН 319/2006 ОТНОСНО ЗДРАВЕТО И БЕЗОПАСНОСТТА НА РАБОТНОТО МЯСТО
Този закон има за цел да установи мерки за насърчаване на подобряването на здравословните и безопасни условия на труд на работниците. Законът установява общи принципи относно предотвратяването на професионални рискове, защитата на здравето и безопасността на работниците, премахването на факторите за риск и злополука, информация, консултации, балансирано участие съгласно закона, обучение на работници и техните представители, както и общите насоки за прилагането на тези принципи.
https://lege5.ro/Gratuit/ha3tgobt/legea-nr-319-2006-a-securitatii-si-sanatatii-in-munca

* ЗАКОН 279/2005 ОТНОСНО СТАЖОВЕТЕ НА РАБОТНОТО МЯСТО
Стажът е професионално обучение, проведено на работното място, въз основа на договор за стаж. Програмата за професионално обучение на работното място е част от споразумението за стаж.
https://lege5.ro/Gratuit/gm3tgmrzge/legea-nr-279-2005-privind-ucenicia-la-locul-de-munca

И в двете държави се прилагат закони, които регулират мобилността на работната сила, както и наемането на чужденци (граждани на ЕС или други)

България

* ЗАКОН ЗА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ И ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ
Този закон урежда регулирането на достъпа до пазара на труда на работници - граждани на трети държави, включително извършването на дейност на свободна практика. Принципът е, че достъпът на тези лица до българския пазар на труда е сравнително ограничен, но в някои сфери са въведени облекчения. По-конкретно ЗТМТМ представя списък на професиите, за които има недостиг на висококвалифицирани кадри, където са включени ключови за бизнеса специалисти като софтуерни разработчици, приложни програмисти и др. Списъкът се утвърждава от министъра на труда и социалната политика.
http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136803084

* ПРАВИЛНИК ЗА ПРИЛАГАНЕ НА ЗАКОНА ЗА ТРУДОВАТА МИГРАЦИЯ И ТРУДОВАТА МОБИЛНОСТ
http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2136910623

* ЗАКОН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА
Този закон урежда обществените отношения при насърчаването и запазването на заетостта, професионалното ориентиране и обучението на възрастни, както и посредничеството по информиране и наемане на работа в Република България и в други държави на български граждани и граждани на друга държава-членка на Европейския съюз.
http://lex.bg/laws/ldoc/-12262909

* НАРЕДБА ЗА УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА ИЗДАВАНЕ, ОТКАЗ И ОТНЕМАНЕ НА РАЗРЕШЕНИЯ ЗА РАБОТА НА ЧУЖДЕНЦИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ
С наредбата се уреждат: условията и редът за издаване, продължаване, отказ и отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България; случаите на освобождаване от издаването на разрешения за работа на чужденци в Република България; допустимата обща продължителност на заетостта.
http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/-548909054

* НАРЕДБА ЗА УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА КОМАНДИРОВАНЕ НА РАБОТНИЦИ ИЛИ СЛУЖИТЕЛИ ОТ ДЪРЖАВИТЕ-ЧЛЕНКИ ИЛИ НА РАБОТНИЦИ ИЛИ СЛУЖИТЕЛИ ОТ ТРЕТИ СТРАНИ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ В РАМКИТЕ НА ПРЕДОСТАВЯНЕ НА УСЛУГИ
Наредбата се прилага по отношение на работници или служители от държавите членки или на работници или служители от трети страни, командировани на територията на Република България за определен срок от работодател със седалище в държава

членка или в трета страна, с когото те са в трудово правоотношение през периода на командирането.
http://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/2135456196

Румъния

* НАРЕДБА 25/2014 ОТНОСНО НАЕМАНЕТО И ПРЕМЕСТВАНЕТО НА ЧУЖДЕСТРАННИ ГРАЖДАНИ В РУМЪНИЯ И ИЗМЕНЕНИЕТО И ДОПЪЛНЕНИЕТО НА ЗАКОНОДАТЕЛНИТЕ ДОКУМЕНТИ ОТНОСНО СТАТУТА НА ЧУЖДЕСТРАННИТЕ ГРАЖДАНИ В РУМЪНИЯ
https://lege5.ro/Gratuit/gqydimjwgu/ordonanta-nr-25-2014-privind-incadrarea-in-munca-si-detasarea-strainilor-pe-teritoriul-romaniei-si-pentru-modificarea-si-completarea-unor-acte-normative-privind-regimul-strainilor-in-romania

***** ЗАКОН 106/2017 ОТНОСНО НЯКОИ МЕРКИ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ УПРАЖНЯВАНЕТО НА ПРАВА НА ТЕРИТОРИЯТА НА РУМЪНИЯ, ПРЕДОСТАВЕНИ В КОНТЕКСТА НА СВОБОДНОТО ДВИЖЕНИЕ НА РАБОТНИЦИ В РАМКИТЕ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ
https://lege5.ro/Gratuit/ge3dcmzzgy2a/legea-nr-106-2017-privind-unele-masuri-pentru-imbunatatirea-exercitarii-pe-teritoriul-romaniei-a-drepturilor-conferite-in-contextul-liberei-circulatii-a-lucratorilor-in-cadrul-uniunii-europene

Трудови правоотношения

България

Трудовото правоотношение е регулирано от правото обществено отношение между наемните работници, техните работодатели и техните общности, при и по повод полагането на зависим труд. Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения. Трудовият договор се сключва в писмена форма между работник или служител и работодател. Законът изисква трудовият договор да бъде сключен преди постъпването на работа, т.е. преди да започне неговото реално изпълнение.

Трудовите договори подлежат на задължителна регистрация в НАП в тридневен срок от сключването или изменението им и в седемдневен срок от тяхното прекратяване. Това става чрез изпращане на уведомление до съответната териториална дирекция на Националната агенция за приходите от работодателя или упълномощено от него лице. Работодателят е длъжен да предостави на работника екземпляр от сключения трудов договор, както и заверено уведомление от НАП, преди постъпването му на работа. Договорът трябва да бъде подписан от двете страни.

Трудовият договор съдържа данни за страните и определя:
1. мястото на работа – за място на работата се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, освен в случаите когато друго не е уговорено или не следва от характера на работата.
2. характер на работата и наименование на длъжността;
3. дата на сключването му и начало на влизането му в сила;
4. времетраенето на трудовия договор;
5. размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните платени годишни отпуски;
6. еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;
7. основното трудово възнаграждение и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, също така и периодичността на тяхното изплащане;
8. продължителността на работния ден и продължителността на работната седмица.

Видове трудови договори
Според времетраенето си трудовите договори се делят на два основни вида: безсрочни и срочни.
Безсрочният трудов договор, или както е наречен в КТ „трудов договор за неопределено време”, се сключва на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ. Винаги, когато при сключването на трудовия договор страните не са уговорили изрично друго, се смята, че трудовият договор е за неопределено време. Трудовият договор за неопределено време не може да се превръща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено.

Срочен трудов договор се сключва:

1. за определен срок, който не може да е по-дълъг от 3 години;

Клаузата „срок” е съществен елемент от съдържанието на този договор. В разпоредбите на чл. 68, ал. 3 и 4 КТ се съдържат условията, при които е допустимо сключването на трудов договор за определен срок.
Трудов договор за определен срок се сключва:

а) за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности;

б) с новопостъпващи работници в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия;

в) по „изключение” срочен трудов договор за срок най-малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер;

г) за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер и при наличието на изключение и по писмено искане на работника или служителя - може да се сключи трудов договор за срок по-кратък от една година.

В случаите на букви в) и г) срочен трудов договор със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно за срок най-малко една година.
Ако не са спазени горните условия, договорът се смята за сключен за неопределено време.

2. до завършване на определена работа, за заместване на работник или служител;

Срочен трудов договор до завършване на определена работа по чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ най-често се сключва в областта на строителството и услугите. Това е особен вид срочен трудов договор, при който клаузата срок е свързана с времето, необходимо за да бъде извършена/довършена определената (по вид, обем, качество и др. параметри) работа. Поради това, времетраенето на договора може да продължи и повече от 3 години.

3. за заместване на работник, който отсъства от работа;

При срочния трудов договор за заместване клаузата срок е свързана с времето, необходимо, за да бъде изпълнявана работата на отсъстващ работник или служител, независимо от причината и продължителността на отсъствието. Поради това, времетраенето на договора по т. 3 може да продължи и повече от 3 години.

4. за работа на длъжност, която се заема с конкурс - за времето докато бъде заета въз основа на конкурс;

Такъв трудов договор може да се сключва за работа на конкурсна длъжност – за времето докато бъде заета въз основа на конкурс. Длъжностите, които се заемат с конкурс, се определят в закон, в акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство или от работодателя.

Длъжностите, определени като конкурсни, се заемат само въз основа на конкурс. До провеждането на конкурса длъжността може да се заеме със срочен трудов договор за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс (чл. 90, ал. 3 КТ). Продължителността на срочния трудов договор е от датата на сключването му до датата, на която лицето, спечелило конкурса постъпи на работа.

5. за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган.

На това основание се сключват трудовите договори за длъжности, чиито правомощия се упражняват за определен мандат.

Работниците и служителите по срочен трудов договор имат същите права и задължения, каквито имат работниците и служителите по трудов договор за неопределено време.

Кодексът на труда предвижда, че трудовият договор, сключен за определен срок, може да се превърне в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и ако длъжността е свободна.

За да е налице тази хипотеза обаче трябва лицето да работило реално през тези 5 дни, а не например да е било в отпуск или да е отсъствало от работа на каквото и да е друго основание.

Трудов договор със срок на изпитване:

Кодексът на труда позволява и трета форма на сключване на договор, а именно трудов договор със срок за изпитване. Когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работата може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него. В договора се посочва в чия полза е уговорен срокът на изпитването, но в случай, че това не е посочено, се счита, че то е в полза и на двете страни. Такъв вид договор се сключва, когато работникът или служителят постъпва първоначално на работа при съответния работодател. Не е допустимо сключването на такъв договор с работник или служител, който вече работи при работодателя по окончателен трудов договор. До изтичане на срока за изпитване, договорът може да се прекрати без предизвестие. В случай, че не бъде прекратен до изтичането на срока се счита, че е окончателно сключен.

Румъния

Видове трудови договори

Законът предвижда сключването на индивидуални трудови договори за неопределен период като основна форма на заетост. Съществуват и други форми на заетост, позволени от закона, които са:
1. Индивидуален трудов договор за определен срок
2. Временна заетост
3. Частична заетост
4. Механизми за гъвкаво работно време (работещи у дома)
5. Споразумения за стажове на работното място

Споразуменията за държавна служба вече не се регулират от Кодекса на труда и следователно не се класифицират като метод за наемане на работа.

1. Индивидуален трудов договор за определен срок

За всички индивидуални трудови договори (с изключение на конкретните правила, посочени по-долу), важат разпоредбите на Кодекса на труда (сключване, изпълнение, изменение, прекратяване).

Съгласно чл. 81 от Кодекса на труда, индивидуалните трудови договори могат да бъдат сключени за определен период - по изключение - само в следните случаи:

- да се замени служител, в случай че неговият трудов договор е временно прекратен, освен ако служителят е в стачка;
- в случай че дейността на работодателя временно се увеличи;
- за извършване на сезонни дейности;
- ако са вписани въз основа на законови разпоредби, издадени с цел временно да се облагодетелстват определени категории безработни лица;
- за наемане на лица, търсещи работа, които в рамките на 5 години от датата на наемане на работа биха отговаряли на изискванията за пенсиониране по възраст;
- заемане на определена мандатна длъжност в синдикати, бизнес асоциации или неправителствени организации;
- за наемане на пенсионирани лица, които могат да взимат едновременно пенсия и заплата, съгласно закона;
- в други случаи, изрично предвидени в специални закони, или за разработване на проекти и програми, установени в колективния трудов договор, сключен на национално и/или браншово ниво.

Индивидуалният трудов договор за определен срок не може да бъде сключен за повече от 24 месеца (чл.82 от Кодекса на труда). Въпреки това, в случай че индивидуалният трудов договор за определен срок е сключен за заместване на служител, чийто индивидуален трудов договор е временно прекратен, срокът на договора изтича в момента, в който спрат да действат причините, довели до временното прекратяване на индивидуалния трудов договор на титуляра.

Не могат да се сключват повече от три последователни индивидуални трудови договора за определен период между едни и същи страни и те не могат да обхващат повече от 24 месеца. Съгласно чл. 80, ал. 5 от Кодекса на труда, последователни договори са индивидуални трудови договори за определен срок, сключени в рамките на 3 месеца от прекратяване на предишен трудов договор за определен срок. При прекратяване на третия последователно сключен индивидуален трудов договор за определен период, или при изтичане на 24-месечния срок, на съответната длъжност ще бъде назначен служител с индивидуален трудов договор за неопределен срок.

Подразделение на индивидуалните трудови договори за определен период са трудовите договори с определена продължителност (на задачата) между квалифициран или неквалифициран служител и агенция за временна заетост (компания-доставчик на услуги). Агенцията за временна заетост (доставчикът на услуги) предоставя временно услугите на своя служител на даден потребител (физическо или юридическо лице) за изпълнение на конкретни задачи. Договорите, сключени между агенциите за временна работа и потребителите, са търговски договори.

Служителите, които изпълняват възложената им задача на място, при потребителя, получават заплата, изплатена от агенцията за временна заетост. Заплатите, получени от временните работници за всяка задача, не могат да бъдат по-ниски от заплатите, получени от служителите на потребителя, които извършват същата или подобна работа като тази на временния служител. При условие, че потребителят няма такъв служител, възнаграждението, получено от временния работник, се установява на база на заплатата на лице, нает с индивидуален трудов договор и извършващо същата или подобна работа, предвидена в приложимия към потребителя колективен трудов договор.

В случай, че агенцията за временна заетост не изпълни задълженията си относно изплащането на заплати, вноски и данъци в рамките на 15 календарни дни от датата,

на която те станат дължими, те се заплащат от потребителя при поискване от страна на временния работник.

2. *Временен трудов договор*
Временните трудови договори са индивидуални договори, които се сключват в писмена форма между агенцията за временна заетост и работника, който ще бъде временно зает, за периода на възложената задача. Въпреки че обикновено те са трудови договори за определен период, законът също така позволява агенцията и работника да сключат договор и за неопределен период, така че работникът да е на разположение на агенцията за временна заетост между своите ангажименти.
В случай че с агенцията за временна заетост е сключен договор за неопределен срок, за срока на задачата/ангажимента е по-добре да се сключи нов договор за временна заетост с определен срок (за периода на изпълнение н задачата), като за това време се прекрати основният договор.

Тъй като този вид трудов договор по своята същност е индивидуален трудов договор, той притежава характеристиките на обикновен трудов договор, но има и някои задължителни специфични изисквания за съдържанието му:
• условията за изпълнение на възложената задача;
• продължителност на възложената задача;
• описание и местоположение на възложителя на задачата;
• условия и размер на възнаграждението на временно заетия работник.

В случай че договорът за временна заетост освен задължителните елементи на индивидуалния трудов договор, не съдържа гореописаните специфични реквизити, то той не следва да се счита за временен трудов договор, а е обикновен индивидуален трудов договор, за изпълнението на определена работа или преместване (в зависимост от продължителността му).

Временните трудови договори могат да бъдат сключвани за изпълнение на няколко задачи, но без продължителността им да надвишава законоустановения срок от 36 месеца. Ако задачите не се изпълняват едновременно, а последователно, следва да се сключат нови временни трудови договори, като всеки от тях трябва да отговаря на горните изисквания.

Ако се удължи срокът за изпълнение на задачата, респективно се удължава и срокът на договора, посредством Анекс, но без да се надвишава максималната законова продължителност на задачата.

Този тип договор приключва с приключване изпълнението на възложената задача, освен ако потребителят не се откаже от услугите на служителя по-рано, в съответствие с условията на договора с агенцията за временна заетост.

Друг специфичен елемент на този вид трудови договори се отнася до срока на изпитване, който може да бъде включен във временния трудов договор, като максималната продължителност е:
• **2 работни дни**, в случай, че договорът за временна заетост е с максимална продължителност един месец;
• **5 работни дни**, в случай, че договорът за временна заетост е с максимална продължителност от един до три месеца;
• **15 работни дни**, в случай, че договорът за временна заетост е с максимална продължителност от три до шест месеца;
• **20 работни дни**, в случай, че договорът за временна заетост е сключен за повече от шест месеца;

• **30 работни дни**, за физически лица, наети на управленски позиции, за временен трудов договор с продължителност повече от шест месеца.

Независимо, че този договор се различава от обикновения трудов договор, неговото прекратяване без значение на причините за него (напускане, по взаимно съгласие на страните, уволнение), трябва да бъде в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда. В случай, че временният трудов договор, сключен между работника, който е временно зает и агенцията за временна заетост, се прекрати преди изтичане срока на задачата, това не освобождава агенцията от изпълнение на договорните си задължения с потребителя. В такива случаи агенцията се задължава да осигури на потребителя нов временно нает работник, доколкото това е възможно.

При прекратяване на задачата потребителят може да сключи индивидуален трудов договор с временния служител директно, като вземе предвид възнаграждението, което е получавал по време на назначението.

3. Трудов договор за частична заетост
Съгласно чл. 101 от Кодекса на труда, работодателят може да наема работници за частична заетост, т.е. на по-малък брой часове от заетостта на пълно работно време, посредством сключването на индивидуални трудови договори за неопределен или определен срок, наречени договори за частична заетост.

Индивидуалните договори за частична заетост съдържат освен задължителните елементи на всеки трудов договор и следната информация:
– продължителността на работата и разпределението на работните часове;
– условията и промяната на работните часове;
– забрана за надвишаване броя на работните часове, освен при форсмажорни обстоятелства или при друг случай на спешно изпълнение на дейността с оглед предотвратяване на инциденти или намаляване последиците от тях.

В случай, че гореописаните елементи не са изрично упоменати в договора, той се счита за договор за заетост на пълно работно време.

Правата на работещите по договор за частична заетост следва да съответстват с реално отработените часове, за разлика от договора за заетост на пълно работно време, с изключение на правото на годишен отпуск и пенсионните вноски, съгласно Закон No. *19/2000*. В съответствие с чл. 104, работодателят има задължението, доколкото е възможно, да вземе предвид исканията на служителите за прехвърляне:
– от заетост на пълен работен ден към частична заетост;
– от частична заетост към работа на пълен работен ден или увеличаване броя на работните часове, но запазване на частичната заетост.

4. Индивидуален трудов договор за надомна работа
Това е трудов договор за неопределен или определен срок, за работа на пълен работен ден или за частична заетост, за една или повече позиции, чиято главна особеност е, че работникът изпълнява работата от къщи.
Особености на този вид договор:
- от гл.т. на съдържанието, според чл. 106 от Кодекса на труда, договорът трябва изрично да указва, че работникът работи от къщи, времето, през което работодателят има право да упражнява контрол върху работата на работника, задължението на работодателя да осигурява транспортиране до и от дома на работеника на суровини, материали и/или готова продукция.
- като логическо следствие от работното място (в такъв договор) е определянето на работното време самостоятелно от страна на работника.

Разновидност на този договор е договорът за „изнесено работно място“, базирано на използването на информационни технологии за свързване към компютърната мрежа на работодателя. Независимо от това дали реалното място, където се извършва работата е в дома на работника или на друго място извън офиса на фирмата, следва да се подчертае, че ИТ оборудването за изпълнението на тази работа се инсталира и поддържа от работодателя.

5. Споразумение/договор за обучение на работното място
Това е вид индивидуален трудов договор, сключен за определен период, при който физическо лице, наречено обучаем, се съгласява да бъде обучавано и да работи за физическо или юридическо лице, което от своя страна се съгласява да му плаща възнаграждение и да му осигури всички условия за професионално обучение.

С оглед стимулиране на малкия бизнес да осъществява обучение на работното място, държавата осигурява по заявка на месечна база част от средствата за осигуровки при безработица, за периода на договора за обучение, за всяко нает лице по силата на такъв договор:
а) сума, равна на 50% от минималната брутна заплата за страната;
б) сума, равна на месечната стойност на услугите за теоретично обучение на обучаемия, но не повече от 20% от минималната брутна заплата за страната.

Също както и другите индивидуални трудови договори, договорът за обучение на работното място се сключва в писмена форма и със срок за изпитване. Работодателят има задължението да сключи договора в писмена форма.

В качеството си на работодател, страна по договора за обучение могат да бъдат:

а) юридически лица;
Отговорността на работодателя за осъществяване на дейностите по обучението на работното място се проследява от т.нар. супервайзор, който е негов служител и е сертифициран за това по закон, така че да координира професионалното обучение на обучаемия.
Супервайзорът трябва да притежава сертификат от Министерство на труда, семейството и равните възможности, който е валиден 4 години.
Броят на обучаемите в едно юридическо лице не е ограничен от закона; работодателят може да има няколко обучаеми, които да обучи според изискванията си.

б) индивидуални търговци и фамилни асоциации, които развиват своята дейност по Закон No300/2004
Специално условие, за да се организира обучението на работното място, е и двата вида организации да докажат, че осигуряват дейностите, за които са сертифицирани, за период най-малко 1 година. Работодател, който е индивидуален търговец или семейна асоциация, може да организира според закона обучения на работното място за не повече от 3 обучаеми. В случай, че обученията са организирани от индивидуален търговец или семейна асоциация, супервайзорът на обучението е външно лице на свободна практика (осъществяващо собствен бизнес) или е член на семейната асоциация. Работодателят трябва да бъде сертифициран от отделите за работа, социално и семейно сътрудничество към Министерство на труда, семейството и равните възможности, които са създадени във всеки окръг, съгласно изискванията на Комисията за сертифициране на професионалното обучение и др. законови разпоредби.

Обучаемият, като страна по договора за обучение на работното място, сключен с работодателя, е лице, което има за цел да получи квалификацията, необходима за работното място. Той е едновременно и обучаем, и заето лице. Правилата относно необходимите изисквания за участие в обучение на работното място са същите като основните правила съгласно чл. 13 от Кодекса на труда, с една особеност – лицето не може да е над 25г. Договорът за обучение на работното място не може да се сключва за период, по-кратък от 6 месеца и по-дълъг от 3 години. По този начин законът предвижда по повод срока на договора независим случай, който допълва разпоредбите на чл. 81 от Кодекса на труда относно индивидуалния трудов договор за определен срок.

С цел да провери професионалните умения на обучаемия, работодателят може да определи в договора пробен период, но не повече от 30 работни дни. Доколкото текстът на закона не е достатъчно ясен, би могло да се тълкува по следния начин: пробният период може да се използва отделно или след провеждане на изпит/тест между няколко кандидата за работното място или дори при само един кандидат.

Договорът за обучение на работното място включва освен задължителните елементи на индивидуалния трудов договор, следните клаузи относно: квалификацията и/или уменията, които ще придобие обучаемият, името и квалификацията на супервайзора на обучението, мястото, където се провежда професионалното обучение, разпределението на програмата за практическото и теоретичното обучение, според случая, както и времето, необходимо за получаване на квалификацията или уменията, ползите в натура, осигурени на обучаемия.

Правата и задълженията на страните, постановени със закон, се допълват от разпоредбите на приложимия трудов договор и вътрешните правила, в зависимост от случая. Въпреки това, обучаемият се възползва от правните разпоредби, приложими за другите служители, доколкото те не противоречат на особеностите на неговия статут. Забранено е да се използват обучаемите за извършване на други дейности и / или да се изпълняват други задачи, различни от тези, свързани с теоретичното и практическото обучение по споразумението за обучение на работното място, сключено от страните. Това се отнася както до работодателите, организиращи практическите обучения, така и до доставчиците на професионални услуги.

Окончателната оценка от теоретичното и практическото обучение се осъществява от работодателя чрез оценителна комисия. Професионалното обучение чрез обучение на работното място е сертифицирано в съответствие с действащите нормативни разпоредби относно професионалното обучение на възрастни.

Нормалният брой работни часове за лицата, наети по договор за обучение на работното място е 8 часа на ден, 5 дни в седмицата. Следователно, максималната продължителност на работното време е 40 часа седмично за обучаемите, като не е позволено те да работят допълнително. Времето за теоретичното обучение на обучаемия е включено в нормалното му работно време.

Възнаграждението на обучаемия (който е обучаем-служител) се договаря между страните, като основното месечно възнаграждение не може да бъде по-ниско от минималната брутна заплата за страната.

Съгласно чл. 17 от Кодекса на труда, преди сключването или изменението на всеки индивидуален трудов договор, работодателите са длъжни да уведомят одобреното за назначаване обучаемо лице или работник, за основните клаузи, които ще съдържа договорът.

Лицето, което ще бъде назначено, следва да бъде информирано най-малко за следното:
- идентификация на страните по договора;
- работното място или при отсъствие на фиксирано работно място, възможността на служителя да работи на различни места;
- седалището на фирмата или офиса на работодателя, в зависимост от случая;
- точното наименование на длъжността съгласно Класификатора на професиите и длъжностите, с длъжностната характеристика, със спецификацията на заданията за работата;
- критериите за оценка на професионалната дейност на служителя, приложима на ниво работодател;
- специфични за работата рискове;
- датата, на която договорът влиза в сила;
- за трудовите договори за определен срок или за временна заетост – техния срок;
- продължителността на полагаемия годишен отпуск;
- условията за даване на предизвестие от договарящите се страни и продължителността му;
-основното възнаграждение, други елементи, включени във възнаграждението, както и периодичността на плащанията, които се полагат на служителя;
- обичайната продължителност на работата, изразена в часове на ден и дни в седмицата;
- посочване на колективния трудов договор, уреждащ условията на труд на работника или служителя;
- продължителност на изпитателния срок.
Всички гореописани елементи трябва да се съдържат в индивидуалния трудов договор.

Регистрация на трудовите договори в Румъния:
Трудовите договори се регистрират електронно в общия регистър на служителите (REVISAL), съгласно действащите законови разпоредби.
Регистрацията съдържа::
а) идентификация на служителите
- краен срок за подаване при наемане на работа: най-късно в работния ден преди започване на дейността;
- краен срок за внасяне при промяна. Всяка промяна в елементите, включени в индивидуалния трудов договор, предполага сключването на допълнение към документа в рамките на максимум 20 работни дни от датата на промяната. След тази дата допълнителните актове за измененията на индивидуалните трудови договори трябва да бъдат сключени преди да се прилагат съответните промени, съгласно последните изменения в Кодекса на труда от ГООС №. 53/2017;
Изключение: когато промените се извършват въз основа на решение или като последица от законодателен акт. В този случай промяната се прави на датата, на която работодателят узнае за това решение.

б) дата на назначението:
- краен срок за представяне при наемане на работа: най-късно в работния ден преди започването на дейността;

в) периодът на преместване и името на работодателя, при когото се извършва преместването:
- краен срок за подаване при наемане на работа: най-късно в работния ден преди започване на дейността

- краен срок за представяне при промяна:
• най-късно в работния ден преди започването на преместването;
• преди да се извърши промяната
Изключение: когато промените се извършват въз основа на решение или вследствие на законодателен акт. В този случай промяната се прави на датата, на която работодателят узнае за това решение.

г) позиция / работа
- краен срок за представяне при наемане на работа: най-късно в работния ден преди започване на дейността;
- краен срок за представяне при промяна: преди да се извърши промяната
Изключение: когато промените се извършват въз основа на решение или вследствие на законодателен акт. В този случай промяната се прави на датата, на която работодателят узнае за това решение.

д) вид договор
- краен срок за представяне при наемане на работа: най-късно в работния ден преди започване на дейността;
- краен срок за представяне при промяна: преди да се извърши промяната
Изключение: когато промените се извършват въз основа на решение или вследствие на законодателен акт. В този случай промяната се прави на датата, на която работодателят узнае за това решение.

е) работно време
- краен срок за представяне при наемане на работа: най-късно в работния ден преди започване на дейността;
- краен срок за представяне при промяна: преди да се извърши промяната
Изключение: когато промените се извършват въз основа на решение или вследствие на законодателен акт. В този случай промяната се прави на датата, на която работодателят узнае за това решение.

ж) заплатите, постоянните премии и размера им
- краен срок за представяне при наемане на работа: най-късно в работния ден преди започване на дейността;
- краен срок за представяне при промяна: преди да се извърши промяната
Изключение: когато промените се извършват въз основа на решение или вследствие на законодателен акт. В този случай промяната се прави на датата, на която работодателят узнае за това решение.

з) срока и причините за прекратяване на индивидуалния трудов договор, с изключение на медицинския отпуск с болничен лист:
- краен срок за представяне при промяна: преди да се извърши промяната
Изключение: когато промените се извършват въз основа на решение или вследствие на законодателен акт. В този случай промяната се прави на датата, на която работодателят узнае за това решение.

и) датата на прекратяване на трудовия договор
- краен срок за представяне при промяна: преди да се извърши промяната
• на датата на прекратяване на индивидуалния трудов договор;
• когато се запознаят със събитието, довело до прекратяване на индивидуалния трудов договор, съгласно закона.
Изключение: когато промените се извършват въз основа на решение или вследствие на законодателен акт. В този случай промяната се прави на датата, на която работодателят узнае за това решение.

Всяка корекция на грешки се прави на датата, на която работодателят получи информация за сгрешените данни.

Процедури и документи, необходими за наемане на нов работник или служител

България

За сключване на трудов договор са необходими следните документи, съгласно изискванията на "Наредба №4 за документите, които са необходими за сключване на трудов договор":

1. лична карта/паспорт или друг документ за самоличност, който се връща веднага;
2. документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата, за която лицето кандидатства;
3. документ за стаж по специалността, когато за длъжността или работата, за която лицето кандидатства, се изисква притежаването на такъв трудов стаж;
4. документ за медицински преглед при първоначално постъпване на работа и след преустановяване на трудовата дейност по трудово правоотношение за срок над 3 месеца;
5. свидетелство за съдимост, когато със закон или нормативен акт се изисква удостоверяването на съдебно минало;
6. разрешение от инспекцията по труда, ако лицето не е навършило 16 години или е на възраст от 16 до 18 години.

Понякога работодателят е възможно да изисква и допълнителни документи, като това зависи и от длъжността, която ще бъде заемана. Възможно е да са необходими здравна книжка, ако работата е в хранителен магазин например или копие от свидетелство за управление на МПС, ако длъжността е за шофьор.

Изисквания и процедури за наемането на чужди граждани

Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност урежда възможностите на чужденците и гражданите на ЕС за работа в България. Неговата цел е да хармонизира българското законодателство в областта с няколко европейски директиви. Служи и за кодификация на действащата българска нормативна уредба, която преди приемането на закона беше разпокъсана в различни нормативни актове, не много добре синхронизирани един с друг.

Правото на свободно движение на български работници на територията на Европейския съюз, Европейското икономическо пространство или на Конфедерация Швейцария, както и на работници - граждани на друга държава - членка на Европейския съюз, държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, на територията на Република България е гарантирано от чл. 45 от Договора за функционирането на Европейския съюз и се осъществява в съответствие с Регламент (ЕС) № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза (ОВ, L 141/1 от 27 май 2011 г.).

Основните принципи, залегнали в Регламента, се свеждат до равно третиране, равнопоставеност и забрана за дискриминация на граждани на ЕС. Посоченият регламент казва, че всеки гражданин на държава – членка има право да получава достъп до свободни работни места на територията на друга държава-членка със същото предимство като гражданите на тази държава. Това означава, че

работодателят не може и не бива да ограничава свободните позиции във фирмата само за местни граждани. Би следвало той да предостави еднакъв достъп на всички граждани на ЕС, независимо от тяхната народност, език, пол, религиозна принадлежност и т.н.

Министерството на труда и социалната политика планира, координира и чрез Агенцията по заетостта осъществява дейността по насърчаване, анализ, наблюдение и подкрепа на равното третиране на работниците от Европейския съюз и на членовете на техните семейства при упражняване на правото им на свободно движение. Те имат всички права и задължения според българските закони и международните договори, по които Република България е страна, с изключение на тези, за които се изисква българско гражданство.

Българските граждани и гражданите на друга държава - членка на Европейския съюз, на държава - страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство, или на Конфедерация Швейцария, които са упражнили правото на свободно движение на територията на Република България, могат да ползват посреднически услуги за заетост по реда на Закона за насърчаване на заетостта. Също така те имат същите данъчни и социални предимства, като българските служители; имат право на равно третиране по отношение на членуване в синдикални организации и упражняване на свързаните с това права, включително правото да гласуват и да бъдат избирани на административни или управленски длъжности в синдикална организация; децата на гражданин на държава-членка, който е или е бил нает на работа на територията на Р България, се допускат до общото образование, курсовете за производствено и професионално обучение както гражданите на тази държава, ако тези деца пребивават на нейна територия.

Трудовата дейност на граждани на трети страни се извършва след получаване на разрешение за достъп до пазара на труда от Агенцията по заетостта /АЗ/ на основание чл. 70, ал. 2 и чл. 72б, ал. 3 от Закона за насърчаване на заетостта.

Издаденото от Агенцията по заетостта разрешение за работа се явява основание за издаване от "Консулските служби" на МВнР на виза тип "D" за влизане в страната с цел работа и на разрешение за пребиваване от Дирекция "Миграция" на МВР за срока на разрешението за работа.

В определени случаи на наемане по трудово правоотношение, указани в „Наредбата за условията и реда за издаване, отказ, отнемане на разрешения за работа на чужденци в Република България“, разрешението за работа не се издава като отделен документ, а се съдържа в Единното разрешение за пребиваване и работа, издавано от Министерството на вътрешните работи.

Искането за издаване или продължаване срока на разрешение за работа се подава до Агенцията по заетостта (АЗ) от конкретно физическо или юридическо лице, което е работодател на чужденеца.

При наемане на работа на чужденци от трети страни за целите на висококвалифицираната заетост не се издава разрешението по чл. 70, което се съдържа в единното разрешение за пребиваване и работа тип "синя карта на ЕС", издавано от Министерството на вътрешните работи съгласно глава трета "б" на Закона за чужденците в Република България. Притежателят на синя карта на ЕС е равнопоставен на българските граждан по отношение на: условията на труд, заплащането, образованието, плащанията на придобити законоустановени пенсии за старост, признаването на дипломи за завършено образование и др.

За да кандидатства за синя карта на ЕС, чужденецът трябва да има университетска степен на образование, получена въз основа на най-малко тригодишен курс на обучение, да получи разрешение за упражняване на висококвалифицирана трудова заетост и виза за дългосрочно пребиваване съгласно чл. 15, ал. 1. Разрешението за упражняване на високо квалифицирани работни места се издава от Българската агенция по заетостта в рамките на петнадесет календарни дни след подаване на съответното заявление и необходимите документи. Процедурата за получаване на разрешение от Агенцията по заетостта трябва да се започне от местния работодател на чужденеца и да плати дължимата държавна такса.

Румъния

За сключване на трудов договор са необходими следните документи:

1. Документ за самоличност - задължителен документ, изискван от всеки работодател;
2. Автобиографията е включена в списъка на документите, изисквани при наемане на работа, и трябва да присъства в досието на работника. Копие от документите за завършено образование (бакалавърска или магистърска степен, дипломи, сертификати и др.) също са сред задължителните документи за трудовото досие. В повечето случаи работодателите изискват тези сертификати, които са приложими за съответната позиция/длъжност;
3. Други документи, които се изискват при наемането на работа, са тези, удостоверяващи гражданското състояние (свидетелство за сключен граждански брак), както и копия на акта за раждане на децата (където е приложимо);
4. Свидетелството за съдимост е документ, който се изисква единствено от определени работодатели. За да получи свидетелство за съдимост, всяко физическо лице трябва да подаде формуляр в някое от полицейските подразделения, където има служба за съдимост, заедно с личен документ за идентификация;
5. Уведомление за прекратяване: документ, който се изисква от тези, които са били преди на работа преди започване на нова. Някои работодатели могат също да поискат и препоръки от предишни работни места.
6. Медицинско свидетелството - задължителен документ за наемане на работа за лица, работещи по договор за неопределен срок и за такива с договор за определен срок. Съгласно Кодекса на труда „едно лице може да бъде назначено на работа единствено след получаването на медицинско свидетелство, удостоверяващо, че то може да изпълнява съответната длъжност“. По този начин, свидетелството се изисква, както за първото работно място, така и при промяна на работното място, при промяна на професията или при преместване, съгласно указанията на закона.
Разходите за медицинско свидетелство винаги са за сметка на работодателя;
7. Декларация за поверителност
8. Индивидуален трудов договор: когато работодателят получи всички изброени по-горе документи, както и документ от лекар, че лицето е годно за работа, може да се сключи индивидуален трудов договор. Той се изготвя в два екземпляра: един за работодателя и един за работника.
9. Длъжностната характеристика е друг документ, който се изисква при наемане на работа, и който следва да се приложи към индивидуалния трудов договор. Тя съдържа описание на задълженията на работника/служителя, така че той да е запознат подробно със задълженията си в организацията.

За наемането на чужденци от ЕС на работа в Румъния, законът не предвижда разлика в процедурата по наемане, независимо дали наетото лице е чужденец или местно лице. Документите, които се изискват имат същата цел: да се идентифицира лицето и степента на неговите умения/квалификация за заемане на длъжността, да бъде

информирано относно задачите, правата и задълженията, които възникват според приложимото трудово законодателство.

По този начин граждани на ЕС/Европейското икономическо пространство и Конфедерация Швейцария могат да работят при същите условия като румънските граждани, като през първите три месеца от пребиваването/работата си не се нуждаят от адресна регистрация по местоживеене (могат да се регистрират по желание).
Граждани на ЕС/Европейското икономическо пространство и Конфедерация Швейцария, които желят да пребиват/работят в Румъния повече от три месеца трябва да кандидатстват за сертификат за регистрация, съгласно разпоредбите на законодателството.

Процедура за прекратяване на трудови договори

България

Съществуват разнообразни начини за прекратяване на трудови договори. Най-често прилаганите форми са следните:

Общи основания:
- по взаимно съгласие на страните;
Трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие, когато те са постигнали взаимно съгласие, изразено писмено.
Предложението за прекратяване може да бъде направено от всяка от страните – както от работодателя, така и от работника или служителя.

- с признаване на уволнението за незаконно;
Всяка от страните може да прекрати трудовия договор на това основание, без да дължи предизвестие, когато уволнението на работника или служителя бъде признато за незаконно или работникът или служителят бъде възстановен на предишната му работа от съда и същият не се яви да я заеме в определения двуседмичен срок от получаване на съобщението за възстановяване.

- с изтичане на уговорения срок;
Основанието се прилага за прекратяване на срочен трудов договор, който е сключен за определен срок. Ако договорът не бъде прекратен преди да изтече уговореният срок, той следва да се прекрати с изтичане на срока, за който е сключен, и тогава никоя от страните не дължи предизвестие.

- със завършване на определената работа;
Основанието се прилага за прекратяване на срочен трудов договор, който е сключен до завършване на определена работа. Необходимо е да бъде констатирано, че работата е завършена – по вид, по обем и качество, което отговаря на уговореното.

- със завръщане на замествания на работа;
Основанието се прилага за прекратяване на срочен трудов договор, който е сключен за заместване на работник или служител, който отсъства от работа.

- когато длъжността е определена за заемане от бременна или от трудоустроен и се яви кандидат, който има право да я заеме;
На това основание може да бъде прекратен както срочен, така и безсрочен трудов договор, сключен с работник или служител, който към датата на прекратяването му не притежава качеството трудоустроен или не е установено състояние на бременност. Прекратяването на трудовия договор се налага, когато се яви кандидат, който има право да заеме длъжността (притежава качеството на трудоустроен или е бременна работничка или служителка).

- с постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурса;
В този случай е предвидено, че трудовият договор се прекратява, без която и да е от страните да дължи предизвестие, с постъпване на работа на работника или служителя, който е избран или е спечелил конкурса.

- при невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност, или по

здравни противопоказания въз основа на заключение на трудово-експертна лекарска комисия;
Правото на прекратяване на трудовия договор на това основание е право и на двете страни по трудовото правоотношение (работодател и работник/служител).

- със смъртта на лицето, с което работникът или служителят е сключил трудовия договор с оглед на личността му;
Това основание се прилага за прекратяването на трудов договор, сключен от работника или служителя с точно определено физическо лице, за което работникът или служителят изпълнява трудовите си задължения (напр. като личен секретар, шофьор, домашен прислужник и др.). Затова, когато работодателят – физическо лице почине, трудовият договор се прекратява.

- със смъртта на работника или служителя;
Това основание се прилага за прекратяването на трудов договор, когато работникът или служителят почине, тъй като трудовото правоотношение не може да продължи да съществува и трудовият договор се прекратява.

- поради определянето на длъжността за заемане от държавен служител;
Това основание е въведено със Закона за държавния служител.

- с прекратяване на дългосрочната командировка по Закона за дипломатическата служба.

Прекратяване от работника или служителя

Прекратяване от работника или служителя с предизвестие – чл. 326 от Кодекса на труда (КТ)
Това е право на работника или служителя за едностранно прекратяване на договора. Без правно значение са причините, поради които той прекратява договора. Може да бъде прекратен всеки трудов договор, независимо дали е сключен като безсрочен или срочен. При прекратяването на договора на това основание не се изисква съгласието на работодателя. Работникът или служителят упражнява правото си на прекратяване, като отправя до работодателя писмено предизвестие. Срокът на предизвестието при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца.

Работникът или служителят има право да прекрати трудовия договор и преди да изтече срокът на връченото предизвестие за прекратяване, при което дължи на работодателя обезщетение в размер на брутното си трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестието (чл. 220, ал. 1 КТ).

Прекратяване от работника или служителя без предизвестие – чл. 327 КТ
Работникът или служителят може да упражни правото си на прекратяване само в определени случаи, когато:
1. не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи;

2. работодателят забави изплащането на трудовото възнаграждение или на обезщетение по този кодекс или по общественото осигуряване;
За да може работникът или служителят да прекрати трудовото си правоотношение на това основание, работодателят трябва да е забавил изплащането на трудовото

възнаграждение или на обезщетение по Кодекса на труда, т.е. да не е платил дължимото възнаграждение или обезщетение в сроковете за плащане.
При прекратяване на това основание работодателят дължи на работника или служителя обезщетение.

3. работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт;
Причините, поради които работникът или служителят има право да прекрати трудовия си договор, са свързани с неправомерното поведение от страна на работодателя при изпълнение на неговите задължения по трудовото правоотношение. Упражнява се само когато работодателят е извършил съответните промени, без да е имал законно основание за това.

4. когато в резултат на извършена промяна значително се влошат условията на труд при новия работодател;

5. преминава на платена изборна работа или постъпва на научна работа въз основа на конкурс;

6. продължава образованието си в учебно заведение на редовно обучение или постъпва на редовна докторантура;

7. работи на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 или т. 3 и премине на друга работа за неопределено време;
Това основание се използва, само когато работникът или служителят работи по срочен трудов договор за определен срок или по срочен трудов договор за заместване на работник или служител, който отсъства от работа. Правото за прекратяване на трудовия договор възниква, когато такъв работник или служител постъпи на друга работа по безсрочен трудов договор.

8. работи по трудов договор с предприятие, което осигурява временна работа, и сключи трудов договор с друг работодател, който не е предприятие, което осигурява временна работа;
Тук законът не поставя изискване за вида на трудовия договор, който се сключва с другия работодател – той може да бъде както за неопределено време, така и срочен трудов договор. Единственото изискване на закона е по отношение на другия работодател – той не трябва да бъде предприятие, което осигурява временна работа.

9. е възстановен на работа по съответния ред поради признаване на уволнението за незаконно, за да заеме работата, на която е възстановен;
Това основание се прилага, когато работникът или служителят след като е бил уволнен е започнал работа при друг работодател. С влязло в сила съдебно решение уволнението е признато за незаконно и работникът или служителят е възстановен на работа. За да заеме работата, на която е възстановен, е необходимо трудовото правоотношение с работодателя, при когото работи към момента на влизането на съдебното решение в сила, да бъде прекратено.

10. постъпва на държавна служба;
Това основание е въведено в Кодекса на труда със Закона за държавния служител и цели прекратяване на трудовото правоотношение, за да възникне служебното правоотношение.

11. работодателят преустанови дейността си;
"Преустановяване на дейността" е фактическото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост.

12. работодателят е предоставил неплатен отпуск на работника или служителя без негово съгласие;

13. когато работникът или служителят е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.
С него се урежда право на работника или служителя да прекрати трудовия договор без предизвестие, когато е придобил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по Кодекса за социално осигуряване (КСО).

Прекратяване от работодателя

Прекратяване от работодателя с предизвестие - чл. 328 от Кодекса на труда (КТ)

Правото на работодателя да прекрати трудовия договор с предизвестие означава, че той дължи предизвестие на работника или служителя. Продължителността на срока на предизвестието зависи от вида на сключения трудов договор (срочен или безсрочен). Срокът на предизвестието започва да тече от следващия ден на получаването му.
Работодателят има право да прекрати трудовия договор и преди да изтече срокът на връченото предизвестие за прекратяване, при което дължи на работника или служителя обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестието

1. при закриване на предприятието;
Причината за прекратяване на трудовия договор е „закриване на предприятието", т.е. преустановяване на неговата цялостна производствена и служебна дейност.

2. при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;

3. при намаляване на обема на работата;
"Намаляване на обема на работа" означава намаляване на производствената и служебната дейност на работодателя. При намален обем на работа, работодателят има право да прекрати трудовите договори на част от работниците и служителите, тъй като за осъществяване на „намалената" производствена или служебна дейност не му е необходим целият персонал, с който е осъществявал дейността си до този момент.

4. при спиране на работа за повече от 15 работни дни;
„Спирането на работа" означава преустановяване на цялостната дейност на работодателя или на отделно негово поделение или обособено звено. По време на спирането не се полага труд, т.е. работникът или служителят не изпълнява трудовите си задължения.
Необходимо е спирането на работата да е за срок повече от 15 работни дни.

5. при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;
Това основание се прилага при липса на професионални качества, т.е. на професионални знания, умения и навици, необходими за ефективно изпълнение на възложените трудови функции.

6. когато работникът или служителят не притежава необходимото образование или професионална квалификация за изпълняваната работа;
Това основание се прилага, когато след сключване на трудовия договор настъпи промяна в образователните или квалификационните изисквания за изпълнение на работата (длъжността).

7. при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което работи, когато то се премества в друго населено място или местност;

8. когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност;
Това означава, че с влязло в сила съдебно решение уволнението на работник или служител е признато за незаконно и той е възстановен на работа – на длъжността, която е заемал преди уволнението.

9. при придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и при навършване на 65-годишна възраст – за професори, доценти и доктори на науките, освен в случаите на § 11 от преходните и заключителните разпоредби на Закона за висшето образование;

10. когато на работника или служителя е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване (КСО);

11. когато трудовото правоотношение е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст;

12. когато трудовото правоотношение е възникнало с работник или служител, след като му е отпусната пенсия за осигурителен стаж и възраст в намален размер по чл. 68а от Кодекса за социално осигуряване;

13. при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;
Въвеждането на новите изисквания се налага от настъпили промени в изпълнението на съответната работа. Те следва да са свързани със същността и характера на работата. Такива изисквания могат да бъдат: за притежаване на повече трудов стаж, за владеене на чужд език и др.

14. при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор;
Причините за обективната невъзможност могат да се дължат както на работника или служителя, така и на работодателя.
Това са такива причини, които не зависят от волята на страните по трудовото правоотношение.

15. поради сключване на договор за управление на предприятието.

Прекратяване от работодателя без предизвестие

Разпоредбата на чл. 330 КТ установява правото на работодателя да прекрати трудовия договор на работника или служителя без предизвестие. Основанията за прекратяване на трудовия договор по чл. 330 КТ са свързани с личността и поведението на

работника или служителя. Работодателят е длъжен да посочи конкретното правно основание за прекратяването. Може да бъде прекратен всеки трудов договор, независимо дали е сключен като безсрочен или срочен.

1. когато работникът или служителят бъде задържан за изпълнение на присъда;
Основанието за уволнение е задържането на работника или служителя за изпълнение на присъда „лишаване от свобода".

2. когато работникът или служителят бъде лишен с присъда или по административен ред от право да упражнява професия или да заема длъжността, на която е назначен;

3. когато на работника или служителя бъде отнета научната степен, ако сключването на трудовия договор е станало с оглед на придобитата степен;
Това основание се прилага само за служители, които заемат академични длъжности във висшите училища и научните организации. С отнемането на научната степен отпада и основанието за заемането на съответната академична длъжност.

4. когато служителят е заличен от регистрите на съсловните организации по Закона за съсловните организации на лекарите и стоматолозите, от регистъра на съсловната организация на магистър-фармацевтите по Закона за съсловната организация на магистър-фармацевтите или от регистъра на Българската асоциация на професионалистите по здравни грижи по Закона за съсловните организации на медицинските сестри, акушерките и асоциираните медицински специалисти;

5. когато работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване;

6. когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен;
Основната последица на този вид дисциплинарно наказание, за разлика от другите дисциплинарни наказания „забележка" и „предупреждение за уволнение", е прекратяването на трудовия договор.

7. когато работникът или служителят не изпълни задължението за уведомяване по чл. 126, т. 12 КТ;
Това основание за уволнение се прилага само за работниците и служителите в държавната администрация.

8. когато е налице несъвместимост в случаите по чл. 107а, ал. 1;
Това основание също се прилага само за работниците и служителите в държавната администрация.

9. с влязъл в сила акт е установен конфликт на интереси по Закона за предотвратяване и разкриване на конфликт на интереси.
В Закона за предотвратяване и разкриване на конфликт на интереси са регламентирани правила за предотвратяване и установяване на конфликт на интереси на лица, заемащи публични длъжности.

Прекратяване по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение – чл. 331 от КТ

Правното основание за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение е разпоредбата на чл. 331 от КТ.

Инициативата за прекратяване на трудовия договор е на работодателя. Работникът или служителят, към когото е отправено предложението за прекратяване на трудовия договор, следва да произнесе писмено по него в 7-дневен срок. Ако той не направи това, се смята, че предложението не е прието. Ако работникът или служителят приеме предложението, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението. Работодателят има право да направи предложение за прекратяване както на безсрочен, така и на срочен трудов договор.

Румъния

Индивидуалните трудови договори могат да бъдат прекратени по различни причини. Индивидуалният трудов договор може да се прекрати:

- Автоматично;
- По взаимно съгласие между страните;
- Едностранно по желание на една от страните.

Автоматично индивидуалният трудов договор се прекратява:

- В случай на смърт на работодателя;
- В случай на прекратяване на работодателя – юридическо лице;
- В случай на възбрана от страна на работника/работодателя;
- В случай на пенсиониране;
- Ако се установи абсолютната недействителност на индивидуалния трудов договор - неспазване на законовите условия, необходими за индивидуалния трудов договор;
- В случай на влязла в сила присъда/наказание лишаване от свобода с окончателно съдебно решение;
- В случай на оттегляне на сертификатите, правата и т.н. на работника/служителя за осъществяване на работата;
- В резултат на забрана за упражняване на професия или отнемане на определени функции - като мярка за безопасност или като допълнително наказание, с окончателно съдебно решение;
- При прекратяване на индивидуален трудов договор - за договори за определен срок;
- При оттегляне на родителското споразумение - за непълнолетни лица.

Работодателят може да прекрати индивидуалния трудов договор в следните случаи:
Когато служителят е извършил:

- тежко нарушение или повторно нарушение на правилата за трудова дисциплина или на правилата, предвидени в индивидуалния трудов договор, приложимия трудов договор или вътрешните правила (да бъде анулиран за 12 месеца);
- в случай, че служителят е задържан в предварителен арест за повече от 30 дни;
- в случай, че служителят не отговаря в професионално отношение на длъжността, за която е бил нает;
- в случаите, когато служителят е обявен за физически или психологически неспособен, по решение на съответните медицински експертни органи.

Прекратяване на трудовия договор поради арест или професионално нарушение. Ако договорът бъде прекратен поради арест на работника или защото той вече не отговаря на изискванията на професията, работодателят има задължението да издаде заповедта за уволнение в рамките на 30 дни от датата на възникване.

Прекратяване на трудовото правоотношение порадидисциплинарни нарушения:
В случай, че служителят е виновен за дисциплинарни нарушения, работодателят трябва да класифицира санкциите по следния начин:

- Обстоятелствата на нарушението;
- Степента на вина на работника;
- Последиците от дисциплинарното нарушение;
- Общото поведение на служителя;
- Предишни санкции, налагани на работника;
- Работодателят трябва да проведе дисциплинарно разследване след всяко дисциплинарно нарушение на служителя.

За писмените предупреждения не се изисква дисциплинарно разследване.

Дисциплинарно разследване се извършва, като се изпрати на служителя известие, което включва датата, часа и мястото на срещата. В случай че служителят не присъства на срещата, работодателят има право да вземе решение за санкцията без допълнително разследване.
Ако служителят присъства на срещата, той / тя ще има право да се защити с доказателства и мотивации. Също така служителят има право да бъде подпомаган от член на неговия синдикат.

Решението за санкциониране може да бъде издадено в срок от 30 дни от датата, на която работодателят е узнал за нарушението, но не по-късно от 6 месеца от датата на извършване на деянието.

Решението за санкциониране трябва да включва:

- описанието на факта, представляващ дисциплинарно нарушение;
- прецизиране на разпоредбите в устава, вътрешните правила, индивидуалния трудов договор, колективния трудов договор, нарушен от служителя;
- причините, поради които не са били приети доказателствата за защита, предоставени от служителя по време на дисциплинарното разследване, или фактът, че служителят не е участвал в разследването;
- правното основание, на което се прилага дисциплинарната санкция;
- крайният срок за оспорване на санкцията - 30 дни;
- компетентния съд, където може да се обжалва санкцията;

Решението се съобщава лично на служителя с разписка в 5-дневен срок от неговото издаване и подлежи на изпълнение от датата на уведомлението. В случай, че служителят откаже да получи решението, то ще бъде изпратено с препоръчана поща на неговия / нейния адрес.

Други видове договори

България

Когато едно лице трябва да бъде нието за извършването на определена работа, това може да се случи по два начина – чрез трудов договор или чрез граждански договор. Характерът на договора се определя от съдържанието, а не от наименованието – иначе казано, дори един договор да е озаглавен като граждански, ако в съдържанието му се срещат реквизитите на трудовия договор, той трябва да се третира като такъв.

Гражданският договор попада в обхвата на облигационното право и се сключва по реда на Закона за задълженията и договорите (ЗЗД) за разлика от трудовия договор, който е

в обхвата на Трудовото право. Именно оттук идват основните различия между двата типа договори, защото за гражданския договор не важат разпоредбите в Кодекса на труда. Сключилите граждански договор не могат да се възползват от правата за обезщетения, отпуски, закрила при прекратяване и други.

Гражданските договори могат да бъдат много разнообразни. Въпреки че понятието "граждански договор" не съществува като правен термин, в нормативната уредба са определени няколко типа, като най-разпространени са договорите за изработка и договорите за поръчка. При договорите за изработка страните се наричат Възложител и Изпълнител, а при договорите за поръчка - Доверител и Довереник.

Това, което най-много различава трудовите от гражданските договори, е, че трудовите договори се сключват между работник и работодател за предоставяне на работна сила, а гражданските договори са за извършване на точно определена дейност и постигане на резултат. За да се счете един договор за трудов, той трябва да съдържа задължителните условия изброени подробно в чл. 66 ал. 1 от Кодекса на труда (КТ). По-важните от тях са:

1. Месторабота - мястото, на което работникът ще извършва поетите с трудовия договор задължения. За място на работа обикновено се смята седалището на фирмата, с която е сключен трудовият договор.

2. Продължителност на работния ден или седмица.

3. Размерът на основния и допълнителния полагащ се платен годишен отпуск - основният и допълнителните отпуски, които се полагат на работника, трябва да се изписват отделно, според вида им.

Това са условия, които липсват при сключването на граждански договор. Там изпълнителят сам определя работното си време и място, както и продължителността на работния ден. Това е и причината по време на работа по граждански договор да се признава само осигурителен, но не и трудов стаж.

Трудовото правоотношение само по себе си изисква да бъдат спазени всички изисквания по чл.66 ал.1 от КТ, като се набляга на реалното време, в което работникът е положил своя труд. Това не може да бъде измерено по граждански договор, защото там е важен само резултатът от извършваната дейност, като лицето само избира как и кога да изпълни поетите ангажименти. Лицата, сключили граждански договор нямат платен годишен отпуск за разлика от тези с трудов. Също така работещите по граждански договор нямат право на обезщетение при временна неработоспособност, тъй като не се правят удръжки за фонд " Общо заболяване и майчинство". Характерно за гражданския договор е, че страните по него са равнопоставени за разлика от трудовия договор, където страните са в йерархична зависимост. Работодателят по трудов договор може да упражни контрол и да налага дисциплинарно наказание на работника, докато при гражданския договор такъв контрол липсва.

Характерно за трудовия договор е, че работникът носи имуществена отговорност за предоставените му материали, с които да извършва своята дейност, докато при гражданския договор това липсва като условие. Възложителят не може да търси дисциплинарна отговорност от изпълнителя.

Друга разлика идва от изплащането на самото възнаграждение. Задължително условие и в двата договора е да фигурира размерът на възнаграждението, но при трудовия то

е с цикличен характер, докато при гражданския най-често е след завършване на определената в договора задача.

В действащата към момента нормативна уредба няма текст, който задължава възложителят да изплаща авансови възнаграждения на изпълнителя по договора. Изплащането на възнагражденията по трудов договор става по ведомост, а по граждански - чрез сметка за изплатени суми по чл.45, ал.4 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица, по която се удържа и внася авансовия данък.

И накрая, трудовите договори подлежат на задължителна регистрация в НАП до 3 дни след сключването им по аргумент на чл. 62 от КТ, гражданските договори не подлежат на такава регистрация.

Румъния

Новият граждански кодекс, т.е. "Закон №. 287/2009 г. относно Гражданския кодекс", публикуван в Държавен вестник бр. 511 от 24 юли 2009 г., в сила от 1 октомври 2011 г., съдържа цял раздел, а именно "Дял II. Източници на задължения", с 230 чл., съответно от чл. 1166 към чл. 1395, където всички разпоредби са само за "договори", изчезват понятията "конвенции" и "граждански конвенции".
От 1 октомври 2011 г. в новия граждански кодекс термините "конвенция" и "гражданска конвенция" са заменени с термините "договор" и "граждански договор".

Като се има предвид, че всеки граждански договор може да бъде сключен и изпълняван единствено на основата на Гражданския кодекс, всяка разпоредба на всеки друг нормативен акт трябва да бъде в съответствие с разпоредбите на Гражданския кодекс относно гражданските договори.

Следователно, разпоредбите на данъчното законодателство от 1 януари 2016 г. са приведени в съответствие с разпоредбите на Гражданския кодекс относно гражданските договори, като понятията за конвенция и гражданска конвенция се отхвърлят.

За прилагането на Закон №. 207/2015 г. относно Данъчния процесуален кодекс не са издадени Насоки за изпълнение. Следователно от 1 януари 2016 г. новият данъчен кодекс вече не включва разпоредби относно приходите, получени въз основа на граждански конвенции, т.е. по отношение на тяхното определяне, изчисляване на данъците и срока за плащане, декларацията, установяването и плащането на данъци.

Новият данъчен кодекс и насоките за неговото изпълнение не съдържат разпоредби относно приходите от граждански договори, получени от физическо лице.

Законодателство
Съгласно Закон № 227/2015 по Данъчния кодекс "приходите, получени въз основа на граждански договори, от физически лица, които не са сертифицирани за отделна стопанска дейност, които не са регистрирани за данъчни цели и които не извършват непрекъснато дейност, се класифицират като приходи от други източници". Приходите, подлежащи на облагане с данък върху дохода са посочени в чл. 61 i) от Данъчния кодекс, а приходите от други източници са регламентирани в дял IV. Данък върху дохода, глава X. Приходи от други източници, чл. 114-117.

Специфични особености на гражданските договори
Въз основа на Гражданския процесуален кодекс могат да се сключват граждански договори за развитие на всякакви дейности, разрешени от закона, доколкото те не го нарушават, не са незаконни или неморални.
Законът не предвижда доставчикът по гражданския договор да има необходимата квалификация за работата, която ще изпълнява.

Новият данъчен кодекс признава получаването на приходи въз основа на граждански договори, вписани по Гражданския процесуален кодекс, въпреки че тази категория приходи (1) не е определена и (2) се предполага, че е класифицирана по чл. 114, параграф 2, ж) като приходи от други източници.
Въпреки това, всеки граждански договор трябва да включва, в зависимост от случая, най-малко елементите, посочени в основния образец на индивидуалните трудови договори в Кодекса на труда.

Забранено е физическо или юридическо лице да сключи както трудов договор, така и граждански договор с цел осигуряване на работа или извършване на дейност, нарушаваща правна разпоредба (независимо каква е тази разпоредба) и която е незаконна или неморална.

Лицата, които развиват своята дейност въз основа на граждански договори, не се квалифицират като служители и бенефициентът не се квалифицира като работодател.
Лицата, които осъществяват дейност въз основа на граждански договори, сключени въз основа на Гражданския кодекс, нямат "позиция" или "основна позиция", не могат да съвместяват няколко длъжности и не могат да бъдат "несъвместими за кумулативни длъжности", и нямат задължение да декларират публично какви дейности развиват въз основа на граждански договори.

Гражданските договори се сключват само в писмен вид. Задължението за сключване на граждански договор в писмена форма се носи от бенефициента и се регистрира само при него. Гражданските договори не се регистрират в териториалните инспекции по труда или други публични институции.
Лицата, които работят въз основа на граждански договор, не са задължително включени в системата за обществено осигуряване за пенсии, здравно осигуряване и безработица, съгласно закона. Те могат да се осигуряват по свое усмотрение.

Плащането, предоставено на доставчика в граждански договор, не се изплаща от фонда за възнаграждения, а се класифицира директно като разходи. "Граждански договори" могат да се вписват съгласно Гражданския кодекс за развитието на всяка дейност, допусната от закона, (1) и доставчикът не е необходимо да има необходимата квалификация в своята дейност и (2) не се включват в Националната класификация на икономическите дейности (NACE).

Универсални изисквания, които трябва да се спазват при склюването и изпълнението на граждански договор
При сключването на всеки граждански договор трябва да бъдат спазени следните общовалидни изисквания:

1. Дейностите, основани на граждански договори, могат да бъдат: случайни; произволни; еднократни; детайлни; понякога спешни. В противен случай, тъй като данъчните органи извършват своя контрол, те имат право да преразгледат съответния доход като заплата и като приходи от отделна стопанска дейност или получени от свободна практика и т.н.

2. Дейностите, извършвани на базата на граждански договори, не трябва да бъдат включени в сферата на дейност на компанията или да са включени в описанията на работните места в плана на персонала на компанията.

3. Граждански договор, сключен за изпълнението на дейности, основани на граждански договори, не трябва да включва: работното време; квалификацията на изпълнителя (особено въз основа на "дипломи", които не са свързани с определени дейности); средствата за изпълнение и други подобни елементи.

4. За развитието на дейност, въз основа на граждански договор, наемането на персонал с индивидуален трудов договор, дори на непълно работно време за определен период, не е оправдано.

5. Обхватът на гражданския договор е правното отношение за "даване" или "правене" на нещо в определен срок, в рамките на определен период, без да се посочва "работното време".

6. Гражданските договори не могат да бъдат сключвани за осъществяване на дейности, извършвани едновременно в съответното дружество чрез индивидуални трудови договори, независимо дали са на пълно или непълно работно време, за определен или за неопределен период от време.

7. При условие, че гражданският договор определя работното време (по смисъла на наредбите в Кодекса на труда относно работното време), разпоредбите на Кодекса на труда трябва да се прилагат задължително, независимо от другите елементи, които гражданският договор може да включва. Гражданските договори не са свързани с работното време, не са въведени на пълно или непълно работно време, за определен или за неопределен период от време; те са предназначени да произведат правни последици, състоящи се в "даване" или "правене", т.е. създаване на нещо, извършване на работа, предоставяне на услуга. Предвид особеностите на повечето съвременни дейности, предприети въз основа на граждански договори (като уеб дизайн, създаване на компютърни програми, текстови преводи и т.н.), бенефициентът, дори когато иска да го направи, не може: а) да установи времето, необходимо на доставчика да създаде тези "обекти на гражданския договор" и б) да контролира действителното време, прекарано от доставчика за създаването на предмета на договора.

8. Предоставената дейност трябва да е реална, така че да може да се провери "резултатът от работата" и приходите на доставчика да са действителни и пропорционални на извършената работа.

9. При изпълнението на граждански договор доставчикът не трябва да бъде нает, зависим или подчинен на бенефициента при каквито и да е обстоятелства. Гражданският договор ясно и точно установява условията за създаване на "обект на работата".

10. Доставчикът е свободен да избере бенефициента; работата, която да извършва; работното място; изпълнението на своята дейност; работно си време, без контрол или ограничения.

11. Доставчикът е напълно свободен да извършва определени дейности за толкова клиенти, колкото иска, но поотделно за всеки клиент. Въпреки че се предоставя на няколко клиенти една и съща дейност (като например уеб дизайн, създаване на компютърни програми и т.н.), тя не може да бъде идентична за всички клиенти.

12. Рисковете, произтичащи от извършването на дейността, са изключително за доставчика, когато той не извършва дейността в рамките на обектите на бенефициента.

13. Що се отнася до "съоръженията", използвани от доставчика, ситуациите са много различни, т.е.
    13.1. Доставчикът може изцяло да използва само своите съоръжения и оборудване, например в областта на уеб дизайна, създаване на компютърни програми и т.н., тъй като бенефициентът може да живее далеч в чужбина, а страните не се познават лично.
    13.2. Доставчикът може да използва изцяло само съоръженията и оборудването на бенефициента, като например, когато целта на договора е да "улови лисица" в двора на бенефициента, с пистолета и боеприпасите на бенефициента.
    13.3. Доставчикът използва част от своите съоръжения и оборудване и някои от съоръженията на бенефициента,например, когато целта на договора е да се ремонтират домакински уреди в дома на бенефициента.

14. Предметът на договора се осъществява от доставчика въз основа на неговата подготовка, умения и интелектуални способности, адаптирани към особеностите на предприетата дейност.

15. Доставчикът извършва дейността директно без нает персонал, без да сътрудничи с трети лица и без да е под управлението или контрола на някой друг при изпълнението на договора.

ТРУДОВИ ВЪЗНАГРАЖДЕНИЯ И НИВА НА ЗАПЛАЩАНЕ

Трудови възнаграждения

Едно от задължителните изисквания за сключване на трудов договор, по което страните следва да са постигнали съгласие, е определяне на трудовото възнаграждение.

В България, съгласно чл. 247 от Кодекса на труда, размерът на трудовото възнаграждение се определя:
-според времетраенето на работата;
-според изработеното.

Размерът на основното трудово възнаграждение в индивидуалния трудов договор може да бъде определен за месец, за ден или за час.
Месечен или дневен размер на основното трудово възнаграждение се определя при подневно отчитане на работното време.

При сумирано отчитане на работното време и работа по график по-рационално е да се определя почасов размер на основното трудово възнаграждение, който може да бъде и за един час в дневна работна смяна и за един час в нощна работна смяна.

Брутната работна заплата се състои от:
1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор – например за извънреден или нощен труд, за придобит трудов стаж и професионален опит, за образователна и научна степен и др.;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2 – например бонуси, награди при достигане на определена цели от мен – в пари или натура, обезщетения.

Нетна заплата е паричната сума, която се изплаща на работника. Тя се **получава** като от брутната заплата се извадят всички направени удръжки – за лични осигурителни вноски на лицето, за данък общ доход и други в съответствие с българското законодателство. Осигурителния доход, върху който се дължат личните осигурителни вноски включва всички начислени доходи и възнаграждения от трудовата дейност.

Нетна работна заплата = Брутна работна заплата - Всички данъци и удръжки

Брутна и нетна заплата винаги вървят заедно. Нетната работна заплата се нарича още чиста работна заплата. Все повече работодатели, когато наемат служители се договарят на база нетна заплата, но в трудовия договор обикновено се записва сумата на брутната заплата.

В България възнагражденията по т.нар. граждански договори или договори за извършване на определена работа или услуга се определят на свободен принцип. Възможно е сумата, записана в договора, да е с всички включени данъци и осигуровки (вкл. от страна на работодателя), но най-често тя е брутната сума, от която се удържат само разноските, платими от страна на изпълнителя.

Социални осигуровки и данъци при наемане на трудови и др. правоотношения

България:

Осигурителен доход е месечния доход, върху който се начисляват и заплащат осигурителните вноски.

Размерът на осигурителните вноски и съотношението, в което те се разпределят между работника и работодателя се определят ежегодно в Кодекса за социално осигуряване. По закон осигуровките са разпределени в съотношение 60% за работодателя и 40% за сметка на работника.

Разпределението на осигурителните вноски във фондовете на държавното обществено осигуряване (ДОО) зависи от категорията труд и от два хронологични периода – родените преди и след 1960 г.

Размерът на здравноосигурителната вноска се определя се определя всяка година със Закона за бюджета на НЗОК. За 2017 г. е 8 % и е в съотношение 60:40

Проценти и разпределение на осигурителните вноски:

Лице, родено след 01.01.1960 година:

Вид осигуровка	**%**	**За сметка на работодателя (60%)**	**За сметка на работника (40%)**
Фонд „Пенсии”	14.80%	8.22%	6.58%
Фонд „Общо заболяване и майчинство”	3.50%	2.10%	1.40%
Фонд „Безработица”	1.00%	0.60%	0.40%
Фонд „Допълнително задължително пенсионно осигуряване (ДЗПО)”	5.00%	2.80%	2.20%
Фонд „Здравно осигуряване”	8.00%	4.80%	3.20%
Фонд Труд.злополука и проф.болест	Според дейността, но не повече от 1.1%	да	Не се дължи от работника/служителя

Лице, родено преди 31.12.1959 година:

Вид осигуровка	%	За сметка на работодателя (60%)	За сметка на работника (40%)
Фонд „Пенсии”	18.80%	10.46%	8.34%
Фонд „Общо заболяване и майчинство”	3.50%	2.10%	1.40%
Фонд „Безработица”	1.00%	0.60%	0.40%
Фонд „Допълнително задължително пенсионно осигуряване (ДЗПО)”	-	-	-
Фонд „Здравно осигуряване”	8.00%	4.80%	3.20%
Фонд Трудова злополука и проф. болест	Според дейността, но не повече от 1.1%	да	Не се дължи от работника/служителя

Пример – лице, родено след 1960 г., със сключен трудов договор с брутно възнаграждение 1000 лв. Дължими осигуровки и получено нетно възнаграждение:

Брутно трудово възнаграждение (БТВ):	1000.00
Осигуровки за сметка на работника (служителя)	
Фонд „Пенсии” – 6.58%	65.80
Фонд „Общо заболяване и майчинство”- 1.40%	14.00
Фонд „Безработица”- 0.40%	4.00
Фонд „ДЗПО” – 2.20%	22.00

Фонд „Здравно осигуряване”- 3.20%	32.00
10% Данък върху доходите (БТВ-Осигуровки)*10%	86.22
Нетно възнаграждение за получаване:	**775.98**
Осигуровки за сметка на работодателя:	
Фондовете за ДОО, включващи: фонд "Пенсии": 8.22%, фонд "ОЗМ": 2.1%, фонд "Безработица": 0.6%	109.20
фонд "ДЗПО" в УПФ - 2.80 %	28.00
фонд "ДЗПО" в ППФ – 0%	
фонд "ГВРС" – 0%	
фонд "ТЗПБ" - 0.40 %	4.00
фонд "Здравно осигуряване" - 4.80 %	48.00
Общо осигурителни вноски от работодателя - 18.92 %	189.20
Общо разходи за работодателя	1189.20
Общо вноски от служител и работодател	413.22

Работодателят е длъжен да плаща от името на служителя всички дължими социални и здравни осигуровки.

В България доходите *на физическите лица се облагат с плосък* данък *от* 10%. (Данък общ доход). Тази ставка важи както за заплатите по трудови договори, така и за хонорари по граждански договори, доходи на свободни професии, занаятчии, земеделски производители, артисти-изпълнители.

Осигуровки при граждански договори (ГД) и самоосигуряващи се лица
Според Кодекса за социално осигуряване, при гражданския договор се внасят осигуровки само за фонд пенсии, здравно осигуряване и универсален пенсионен фонд. Изпълнителите по граждански договор не могат да ползват болнични, отпуск и обезщетения. Те са осигурени за инвалидност поради общо заболяване, старост и смърт/чл.4, ал.3 от КСО и чл.40, ал. 1, т.3 от Закона за здравното осигуряване/. Всички осигуровки се внасят от работодателя.

В България съществува и една категория лица, наречени самоосигуряващи се лица. Това са собственици на фирми, нотариуси, адвокати, експерт-счетоводители; лицензирани оценители, експерти към съда и прокуратурата, медицински

специалисти, застрахователни агенти, занаятчии, регистрирани земеделски стопани и др., които не упражняват трудова дейност по силата на друг вид договор.

Задължението за осигуряване на самоосигуряващите се лица възниква от деня на започване или възобновяване на трудовата дейност и продължава до нейното прекъсване или прекратяване. Те са задължително осигурени за инвалидност поради общо заболяване, за старост и смърт (фонд "Пенсии"). По свой избор могат да се осигуряват и за общо заболяване и майчинство.

Самоосигуряващите се лица трябва да внасят авансов данък (10%), както и да попълват и подават годишна данъчна декларация.

Максималният осигурителен праг през 2019 г. е определен в размер на 3000 лв. Това означава, че дори и при по-висока определена брутна заплата, осигуровките ще бъдат само върху 3000 лв, а за всичко над тази сума ще се дължи само 10% ДОД.

Румъния:

Размерът на вноските се отнася до общо за всички възнаграждения, получени през календарния месец.
От 1 август 2017 г., съгласно Правителствена наредба №4/2017, която изменя и допълва Закон №225/2015 относно Данъчния кодекс по отношение на задължителните социални вноски, компаниите плащат по-високи вноски за обществени пенсии (социално осигуряване) и обществено здравно осигуряване за служители, които получават по-малко от минималната брутна заплата. На практика, от септември 2017 г., работодателят плаща едни и същи вноски за социално осигуряване и обществено здравно осигуряване за служител на непълно работно време, както за служител, който получава минималната заплата.

От 1 януари 2018 г. са влезли в сила изменения във Фискалния кодекс относно социалните вноски, които ще бъдат прехвърлени на служителите. Следва да се отбележи, че от вноските, които преди се изплащаха от служителя и работодателя, са останали само 3 - CAS, CASS и нововъведената осигурителна вноска за заетост. През 2018 г. само работодателят изчислява, удържа и плаща социалните вноски. Служителите няма да имат задължение да го правят.

Задължителни вноски:
- вноска за пенсии при нормални условия на труд, с дял 25%, която ще бъде изцяло отговорност на служителя;
- ако има специални условия на труд, работодателят ще има допълнителни 4% (т.е. 29% общо, служител + работодател);
- ако има специални условия на труд, работодателят ще има допълнителни 8% (т.е. 33% общо, служител + работодател);
- вноска за здравеопазване от 10%, която ще бъде изцяло отговорност на служителя;
- осигурителната вноска за трудова заетост от 2,25%, която ще бъде изцяло отговорност на работодателя.

Що се отнася до осигурителната вноска за заетост (CAM), тя ще включва и останалите четири съществуващи социални вноски. По-конкретно, вноската за заетост ще се състои от настоящите вноски за безработица, болнични, професионални рискове и искания за заплати. Парите, събрани от осигурителната вноска за заетост (2.25%) ще бъдат разделени както следва:

- 15% ще бъдат изплатени на Гаранционния фонд за изплащане на заплати;

- 20% ще отидат в бюджета за безработица;
- 5% ще се изплащат на схемата за трудови злополуки и професионални болести;
- 40% се изплащат на Националната здравноосигурителна каса за заплащане на болнични;
- 20% ще отидат в държавния бюджет, в отделна сметка.

От 2018 г. работодателят ще дължи за един работник минимум 37.25% (при нормални условия на труд) в сравнение с 39.25%, колкото е минимумът сега. За по-тежка работа общата сума ще достигне 41.25% или 45.25%.

Пример за вноски за заетост от служителя и работодателя за работа с минимална работна заплата (2230 леи - към 1 януари 2020 г.):

Брутна заплата:	2230 леи
Нетна заплата	1449 леи
Вноски от страна на работника	884 леи
Вноски от страна на работодателя	50 леи
Общо разходи за персонала	2280 леи

Вноски на служителя:

Вноска	**Процент**	**Стойност (RON)**
Брутна заплата	-	2230
Здравна вноска (CASS)	10%	223
Пенсионна вноска (CAS)	25%	558
Нетен приход	-	1449
Персонално приспадане	-	420
Основа за данъчно облагане	-	1029
Данък върху доходите	10%	103
Нетна заплата	-	1346

Вноски на работодателя:

Вноска	**Процент(%)**	**Стойност (RON)**
Брутна заплата	-	2230
Осигурителна вноска за заетост	2,25%	50
Фонд Заплати	-	**2280**

Минимални осигурителни прагове по професии

В България има въведени т.нар. „минимални осигурителни прагове“. Минималните осигурителни прагове представляват минималната сума, върху която работодателят е задължен да осигурява работника, дори ако сумата записана в трудовия му договор е по-ниска.

В много браншове реалните заплати са много над минималните осигурителни прагове, но в други заплатите са по-ниски. Всяка година минималните осигурителни прагове се договарят между синдикатите и работодателите за 85 икономически дейности, а за

тези, за които не е постигната договорка, държавата в лицето на социалния министър има право да ги определи административно.

Минималните прагове за всяка професия или длъжност са определени в приложението на Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната година. Това представлява таблица с различните професии по степен на квалификация и по сфери на дейност.

В Румъния не съществуват минимални осигурителни прагове по отделни професии, длъжности и т.н.

Минимална работна заплата

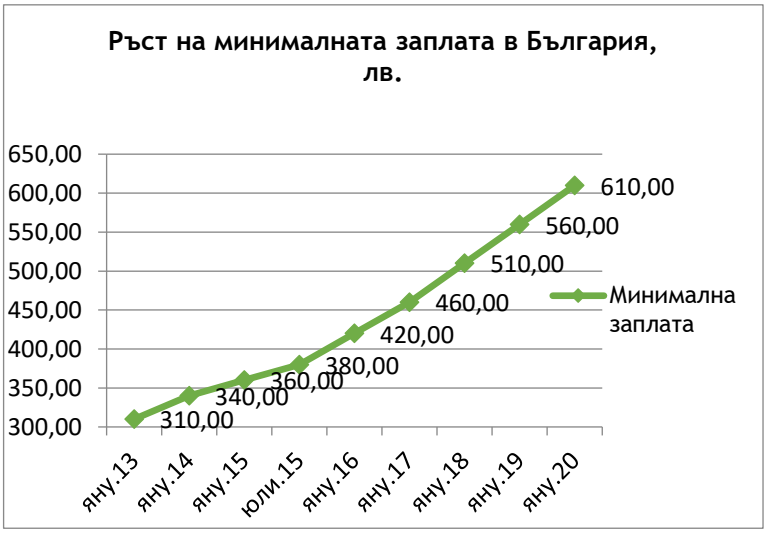
Работодателите в България и Румъния не могат да договарят и определят основна заплата на своите работници и служители, която е под минималната брутна заплата, определена за съответната страна за пълен 8 часов работен ден. Ако работното време е по-малко от 8 часа на ден, основната минимална работна заплата се изчислява въз основа на минималната брутна работна заплата, отнесена към средномесечния брой часове в съответствие със законово разрешеното работно време.

Към настоящия момент минималната месечна работна заплата за България е 610 лв (311.89 евро), определена за 8-часов работен ден с ПМС 350/2019 и действаща от 01.01.2020 г. Нетната най-ниска заплата след приспадане на данъци и осигуряване е 473.35 лв. (242 евро).

В Румъния, от 1 януари 2020 г. минималната брутна заплата е 2230 леи на месец (466.32 евро) за пълно работно време от 167.333 часа средно на месец за 2020 г., т.е. 13.327 леи/час (2.79 евро), съгласно Правителственото решение. За персонал с висше образование и поне една година стаж по специалността, минималната заплата е 2350 леи/месец (491.41 евро).

След присъединяването към Европейския съюз минималната заплата в България и Румъния отбелязва най-висок ръст спрямо всички останали държави от ЦИЕ, като за периода 2007-2017г. в Румъния тя се е увеличила със 142%, а в България – с 92%.

Минималната брутна заплата ще нараства веднъж годишно, както в повечето от развитите европейски държави.



Бюджетната прогноза на финансовото министерство на България предвижда ръст на минималната работа заплата с по 50 лв. всяка година до 2020 година. Следователно съгласно проекта на средносрочната бюджетна прогноза за 2018-2020г. минималното възнаграждение в страната ще стане:

- 510 лв. (260.76 евро) от 1 януари 2018 г.
- 560 лв. (286.33 евро) от 1 януари 2019 г.
- 610 лв. (311.89 евро) от 1 януари 2020 г.

В Румъния прогнозите са за среден годишен ръст от 8.85% за периода 2017-2020 г. Брутната минимална заплата на страната се изчислява за следващия период, както следва:

- 1900 леи (416.84 евро) към 1 януари 2018 г.
- 2200 леи (482.66 евро) към 1 януари 2019 г.
- 2400 леи (526.53 евро) към 1 януари 2020 г.

За служителите с висше образование брутната минимална заплата в Румъния ще се повиши до 2300 леи (504.61 евро) през 2018 г., 2 640 леи (579.20 евро) през 2019 г. и 3 000 леи (658.18 евро) през 2020 г.

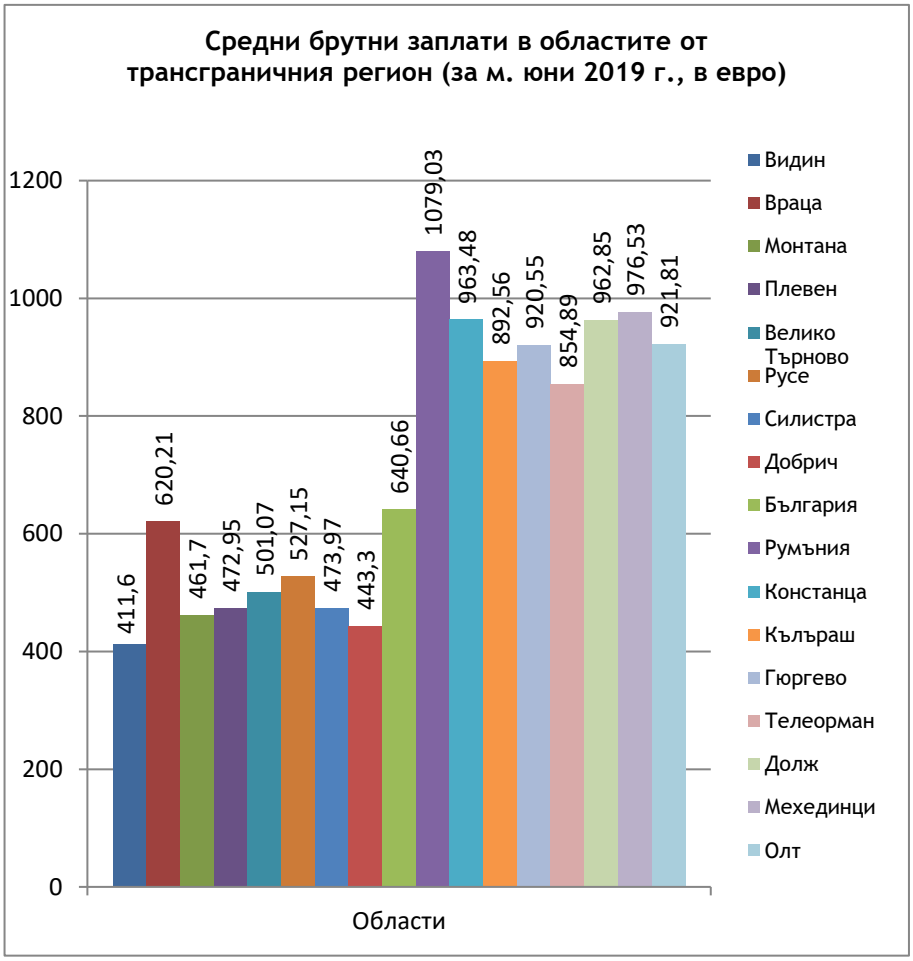
Въпреки прогнозирания ръст нивата на минималната работна заплата в двете държави най-вероятно ще останат най-ниски спрямо страните –членки на ЕС.

Средна работна заплата

Средната месечна работна заплата в България през ноември 2018 г. е била 1151 лв. (588.51 евро) по данни на НСИ, а в Румъния - 4658 леи (979.58 евро) по данни на румънския статистически институт.

И в двете съседни държави най-високо е заплащането в ИТ-сектора, където има непрекъснат глад за специалисти, а най-ниско в сектор „Хотелиерство и ресторантьорство“.

В България за 2018 г. най-високи заплати се отчитат още в сектор "Създаване и разпространение на информация и творчески продукти" (2926 лв. или 1496.06 евро), сектор „Финансови и застрахователни дейности“ (2047 лв. или 1046.63 евро) и сектор „Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива“ (2084 лв. или 1065.55 евро).



В България най-високо е заплащането на труда в София, като само там се регистрират нива над средните за страната. Най-близко до нея са областите Стара Загора и Враца (част от трансграничния регион). Най-ниски са заплатите в областите Видин (част от трансграничния регион), Благоевград и Кюстендил.

В Румъния най-високо е заплащането на труда в Букурещ, следвано от това в Клуж, Илфов и Сибиу. Средната нетна заплата се е увеличила най-много в Арджеш, което най-вероятно се дължи на заетостта в сектора на автомобилното оборудване и части. Това са окръзите, които регистрират увеличение над средната за страната. Най-ниски са заплатите в регионите Телеорман (част от трансграничния регион), Яломита, Браила и Харгита.

По отношение на областите и окръзите, включени в трансграничния регион за м. юни 2017 г. се наблюдават следните нива на заплащане, в сравнимост със средните за страната и най-високите, отчетени в столиците на двете държави:

Ръст на средната работна заплата

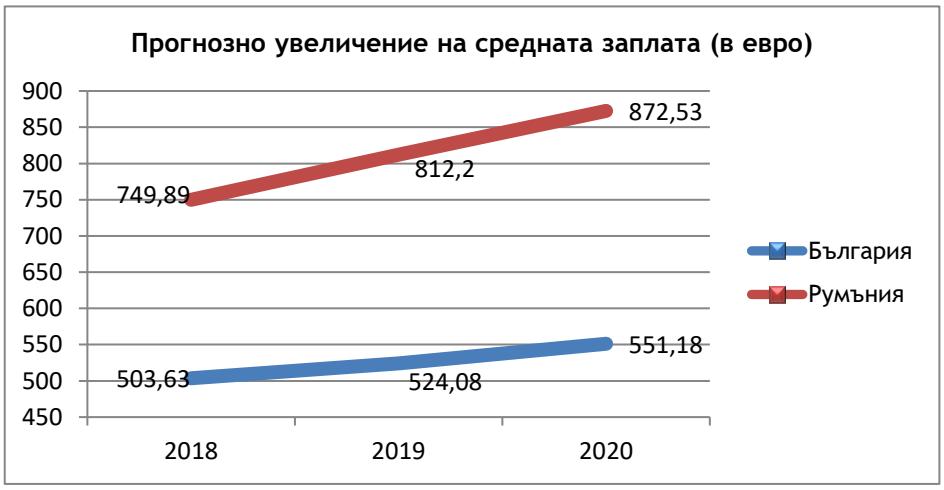
Подобно на минималната работна заплата средните нива на заплащане на труда бележат постоянен ръст и в двете съседни държави, като темповете на растеж са особено засилени през последните години.

През 2017 г. средната заплата в Румъния бележи най-високия си ръст за последните 10 години. Най-голям е ръстът на средната заплата в IT сектора.

В България за периода 2007-2016 г. средната заплата се е увеличила от 431 лв. на 962 лв., което прави ръст от 123%, по данни на Министерството на труда и социалната политика. Най-значително увеличение през 2017 г. е регистрирано в областите добив на суров нефт и природен газ (с 15.3%), ИТ-сектора, финансово посредничество, производство на напитки, производство на машини и оборудване, химикали и химически продукти, (между 6.5% и 11.5%).

Прогнозите на анализаторите са за продължаващ плавен ръст на средната брутна работна заплата в България и Румъния, който в случай на задълбочаване на проблема с недостига на кадри, най-вероятно ще се увеличи.

В следващата графика се вижда прогнозираното развитие на средната брутна работна заплата в България и Румъния за следващите три години.



Вижда се, че средната брутна заплата в Румъния не само е по-висока от тази в България, но и тенденцията е да се увеличава с по-бързи темпове.

МЕСТНИ ПРАКТИКИ ПРИ НАЕМАНЕТО НА СЛУЖИТЕЛИ

Персоналът във фирмите и организациите постоянно се променя, някои служители напускат организацията (поради уволнение, по собствено желание и т.н.), други са повишени, преместени в друго поделение на фирмата или прехвърлени на ново работно място. Всички тези промени създават свободни работни места, които следва да бъдат попълнени от квалифициран за съответната длъжност персонал.

Когато дейността на компанията се разширява (пускане на нов продукт на пазара, откриване на нов магазин, офис, стартиране на нов проект и т.н.), са необходими допълнителни служители.

Търсене и набиране на персонал

Начините, по които икономическите агенти в България и Румъния задоволяват нуждите си от човешки ресурси, са разнообразни и доста сходни.

Най-често използваният начин за идентифициране, намиране, търсене и привличане на кандидати за работа е чрез **обяви за работа** – масово и в двете държави това вече става он-лайн и все по-рядко чрез публикуване в печатно издание (напр. местния ежедневник) или по радиото.

Онлайн набирането на персонал става най-често чрез специализирани сайтове. **В България** най-често използваните от фирмите и кандидатите за работа он-лайн „търсачки“ са:

Jobs.bg - https://www.jobs.bg
Най-голямата платформа за търсене на работа в България. Jobs.bg се ползва от над 70 000 компании в България от всички сектори на икономиката. Публикуват се повече от 30 000 позиции месечно, кандидатстванията по тях са над 2 000 000. Има версия на английски език. Базовите услуги за безплатни.

Zaplata.bg - https://www.zaplata.bg
В сайта има публикувани над 4500 обяви за работа. Сайтът има изградена версия на английски и руски език. Публикуването на обяви е безплатно.

Rabota.bg - http://www.rabota.bg
В Rabota.bg има регистрирани над 39 000 работодатели и над 300 000 кандидати за работа. Има активни около 1300 обяви за работа. Публикуването на обяви от работодатели е платено.

JobTiger.bg - http://www.jobtiger.bg
В сайта се публикуват само платени обяви за работа. Има английска версия. Към момента на изготвяне на доклада действащи са над 1300 обяви за работа.

Karieri.bg - http://www.karieri.bg
Обикновено се публикуват обяви за по-специализирани, по-високо мениджърски позиции. Предлага и други услуги и информация. Има версия и на англ. език.

В Румъния най-популярните сайтове за работа са:

Ejobs.ro- www.ejobs.ro
Това е порталът за търсене на работа с най-голям трафик към момента, с над 2,5 милиона активни CV-та.

Bestjobs.ro - www.bestjobs.eu/ro
Осигурява кариерни съвети по теми от общ интерес за кандидатите: как да напишете мотивационно писмо, съвети и трикове за създаване на професионално CV, как да се държите на интервю и т.н.

Това са уебсайтове за обем, предлагащи широк кръг от работни места на кандидатите. Няма обаче акцент върху популяризирането на конкретен тип работодатели или обучения. Ejobs и Bestjobs се препоръчват за кандидати, които искат да имат възможност да кандидатстват за колкото се може повече работни места, като се надяват да намерят работа възможно най-бързо.

Myjob.ro – http://www.myjob.ro
Осигурява специфични услуги за кандидатите, като възможността автоматично да разпращат своето CV до 400 фирми.

HiPo.ro - https://www.hipo.ro
Сайтът е насочен към кандидати с висше образование, които биха искали да работят в най-популярните и желани компании в Румъния. Той не предлага толкова голям брой оферти за работа като другите търсачки, но за сметка на това избира най-подходящата работа за всеки кандидат.

Jobber.ro - www.jobber.ro
Предлага работни места в сферата на информационните технологии. Сайтът осигурява над 8000 работни места за програмисти, дизайнери, администратори или тестери.

В обявите си за работа фирмите обикновено предоставят следната информация:
- кратко описание на организацията;
- описание на длъжността;
- изисквания за съответната длъжност (умения и отговорности) и подробности за личните качества, които кандидатът се очаква да притежава;
- подробности за заплатата и допълнителните бонуси, ако има такива (**не във всяка обява!**);
- документи, които кандидатът трябва да представи, обикновено автобиография, мотивационно писмо, копия на дипломи и документи за професионална квалификация и опит и др.;
- адрес и телефон за контакт с организацията/фирмата;
- друга информация, вкл. как става изборът, дали следва интервю на избраните кандидати и т.н.;

Обявите си за работа по-големите компании публикуват и на Интернет-сайта на организацията, както и в социалните мрежи - метод, който се появи наскоро, но добива все по-голяма популярност. Все повече фирми си създават Facebook профили или се присъединяват към бизнес-мрежата на LinkedIn. Освен това този метод е много евтин и достъпен до голяма аудитория и може да се каже, че потенциалът при използването на социалните мрежи е огромен.

Все още много фирми (особено от по-малките населени места или ако се търси по-слабо квалифициран персонал) прибягват до реклама на свободните си работни места чрез традиционните канали - радио, ежедневници и специализирани вестници и списания или с обява на входа на офиса/сградата.

Голяма част от фирмите, особено по-малките привличат служители чрез **директни контакти, препоръка от познати, препоръка от настоящи служители или лични впечатления.**

Компаниите не рядко си създават и **собствени бази с данни** за кандидати, които биха могли да използват при необходимост от допълнителен персонал.

Сътрудничеството с **агенции за набиране на персонал** е също развито и в двете държави, както и с местните бюра по труда. Предимството е, че за кратко време може да се извърши подбор на кандидати с помощта на базите данни в тези агенции или в бюрата по труда. Често обаче компании споделят, че този метод не е достатъчно ефективен и се сблъскват с не наличие на подходящи кадри.

На фона на липсата на кадри в ключови сфери, все по голяма популярност и в двете държави набира т.нар. **head-hunting** (или лов на глави). Headhunting (хедхънтинг) компаниите се занимават с подбор и набиране на квалифициран персонал за свои клиенти – големи компании, които искат да намерят добри и успели служители, много често за развитие на нов проект. Хедхънтинг фирмите не са агенции за подбор на персонал. Те не чакат служителите да се свържат с тях, а следят развитието на определени кадри и сами установяват контакт с тях. Този метод се използва обикновено за привличане на персонал за високи управленски позиции.

По подобен начин компаниите сами правят head-hunting за професии, за които изпитват хроничен глад за персонал. Все по-често (в България) те контактуват директно с професионалните училища и вузовете, предлагат възможност за практика и стажуване на учениците и студентите по време на обучението им, наблюдават развитието им и впоследствие наемат на работа най-добрите.

Директен контакт между кандидатите и представителите на работодателя се осигурява и чрез организиране (най-често от висшите учебни заведения) на специализирани събития като **трудови борси**, **дни на кариерата** и т.н.

Подборът на персонал **чрез стажуване** също става все по-популярен в България по две причини: първо работодателят има възможност да наеме по-неопитни, най-често млади специалисти като ги обучава на работното място и наблюдава развитието им; съответно след приключване на стажуването ги наема или не; второ поради съществуващите програми за стажуване за субсидирана заетост, чрез които работодателят получава безвъзмездно финансиране за наемане и обучаване на нови служители за определен период от време.

Практики при договаряне, назначаване и задържане на персонал

След идентифициране на потенциалните кандидати по документи, особено ако това е станало чрез обяви за работа, почти всички компании провеждат последващата среща – интервю за запознаване с кандидатите и придобиване на първоначални впечатления за личността и техните качества. Често то е съчетано направо и с договаряне на условията за работа по най-важните клаузи от трудовия договор – времетраене, заплащане, отговорности и т.н.

Тенденция и все по-често използвана напоследък възможност от фирмите в България, е сключването на трудов договор с уговорка за изпитване съгласно чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда. Клаузата за изпитателен срок касае правото на страните до изтичането на определен и законово ограничен период от време (3 или 6 месеца) да преценят доколко постигнатото на този етап споразумение отговаря на техните предварително поставени цели и съобразно преценката си да предприемат съответните действия.

Също така фирмите **в България**, наемайки персонал предварително договарят и посочват в индивидуалния трудов договор начините и срока за изплащане на трудовото възнаграждение. Според чл. 270, ал. 2 от Кодекса на труда, трудовото възнаграждение се изплаща авансово или окончателно всеки месец на два пъти, доколкото не е уговорено друго. В практиката се е наложило уговарянето в трудовия договор на конкретна дата (падеж), на която се получава заплата. Ако това е например пето число на месеца, то работодателят следва да осъществи плащането до пето число на съответния месец включително. Сумата за възнаграждение и/или аванс може да е предадена на служителя в брой (обикновено след подпис във ведомост) или да е разполагаема по сметка на служителя. Големите компании вече почти изцяло изплащат заплатите на служители се по банков път.

На фона на липсата на подходящи кадри все по-често компаниите прибягват до предлагане на различни бонусни схеми за заплащане и социални придобивки.
В България програмите за социални придобивки и възнаграждения се припознават като един от най-ефективните методи за повишаване на мотивацията на служителите, подобряване на резултатите и представянето на компанията.

Според проведено проучване достъпът до различни социални и спортни придобивки влияе за привлекателността на една компания също толкова, колкото и финансовите облаги, които се предлага на заетите в нея.

Резултатите от проучване, реализирано през 2016 г. сред 15 793 служители в 58 компании от 12 индустрии в България показват, че за почти 94% от анкетираните социалните придобивки са особено важни за тяхната ангажираност към компанията. Почти всички респонденти се обединяват около твърдението, че допълнителните стимули са ключов фактор за оставането им във фирмата, в която работят, както и за привличането на нови служители.

Вече не само за големите или мултинационални фирми социалните придобивки са важна предпоставка за привличане и задържане на качествени кадри, особено млади хора. Ваучерите за храна, мобилен телефон и транспорт до работа се смятат за нещо нормално; някои по-иновативни фирми осигуряват фитнес зала и йога студио в офиса, безплатни масажи в работно време, корпоративен психолог, който помага и при решаване на лични житейски проблеми. На служителите се предлагат още безплатен достъп до медицински услуги, разнообразие от тиймбилдинги, съвместни празненства, включване в различни социални каузи и инициативи в извън работно време.

Много често работодателят инвестира и в обучение за своите служители с цел повишаване на квалификацията им, придобиване на умения по чужд език и т.н., като в този случай обикновено се включва обвързваща клауза в трудовия договор за не напускане по собствено желание на обучения служител за определен период от време.

Субсидирани програми за обучение на работното място също са достъпни за служителите чрез работодателя.

Извън чисто социалните придобивки се предоставят и финансови бонуси, обвързани с постигнати успехи на работното място. Те могат да бъдат например процент от привлечени приходи от продажби или конкретно определена сума. Все още масово компаниите предлагат бонус по повод Коледните и новогодишни празници – т.нар. в близкото минало „13 заплата“ или конкретна парична сума.

В последните години някои компании, предимно средни и по-големи, започнаха да дават специални еднократни премии, ако служителят им привлече ново попълнение във фирмата, напр. висококвалифициран ИТ специалист или счетоводител с перфектно владеене на два чужди езика.

За съжаление българският работодател все още ограничено предлага социални придобивки като форма за привличане на служители с местоживеене в друго населено място. Извън осигуреният безплатен транспорт по-рядко се предоставят безплатно жилище за служителя и неговото семейство, медицински или образователни услуги.

И в **Румъния** освен месечното възнаграждение, получавано от служителя, става все по-популярно отпускането на бонуси и допълнителни придобивки от работодателите (най-често в частния сектор). Най-разпространените стимули, които се предлагат, са ваучери за храна и абонамент за медицински услуги или здравно осигуряване. Бонусите за ефективност са най-разпространени в сектора на продажбите и като цяло във всички области, където резултатите могат да бъдат обективно измервани и количествено определени. Нефинансовите ползи продължават да се диверсифицират, компаниите непрекъснато опитват да намират новаторски решения, с които да мотивират и повишават лоялността на служителите, от които имат най-голяма нужда.

Предлагат се и стимули, свързани с кариерното развитие, възможности за бързо израстване във фирмата, компенсации за преместване в други държави или от гледна точка осигуряване на обучение, както и семейни абонаменти за медицински услуги.

По данни от проучване, проведено в Румъния, през първото тримесечие на тази година се наблюдава увеличение на предоставените бонуси на служители с 6%, в сравнение със същия период на предходната година.

Освен класическите предимства, румънските компании тестват и редица нови решения. Все повече фирми позволяват на служителите си да работят от вкъщи един ден седмично или им предоставят възможността за гъвкаво работно време, стига да докажат, че са работили осем часа на ден.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

АНАЛИЗ НА РЕЗУЛТАТИТЕ

ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ ЗА НАГЛАСИТЕ НА КОМПАНИИТЕ В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН РУМЪНИЯ-БЪЛГАРИЯ КЪМ ТРАНСГРАНИЧНАТА ТРУДОВА МОБИЛНОСТ И ПОТРЕБНОСТИ НА БИЗНЕСА

Настоящето анкетно проучване е свързано с проект „ВИЗА – Агенция за трансгранична трудова мобилност“, финансиран от програма INTERREG V-A Romania – Bulgaria. Отчетохме колко пречки срещат българските фирми, когато имат необходимост да наемат румънски служители или да изпратят свои работници временно на работа по фирмени проекти или поръчки отвъд Дунава:

– Няма откъде на български език да се получи актуална информация за действащото в Румъния трудово законодателството, практиките, нивата на заплащане;

– Трудно се намират служители с нужната квалификация, говорещи румънски език;

– Нужно е време да се потърси квалифицирана помощ за индивидуална консултация по конкретен казус;

– Нужно е проучване и трудно се намира кой и къде да предостави качествено обучение по румънски език и т.н.

Предизвикателства с наемането на квалифицирани работници срещат и румънските компании от трансграничния регион, като и за тях наемането на служители евентуално от България е свързано с трудности и липса на информация.

Цел на проучването:
Целта на анкетното проучване е да установи:

- Какви са нагласите на анкетираните участници относно възможността за наемане на персонал от другата страна и дали имат такава необходимост;
- Какви са пречките пред наемането на кадри от другата страна;
- От каква информация и услуги имат нужда във връзка с наемане на служители от другата страна;
- Какви са условията, по които биха наели работници от другата държава.

Концепция на проучването:
Създадоха се 2 огледални анкетни карти, едната от които да изследва отношението на българските компании в трансграничния регион към наемане на работници от Румъния, другата да изследва отношението на румънските компании от трансграничния регион към наемане на работници от България.

Обект на проучването:
Целевата група на проучването е съставена от представители на компании в трансграничния регион Румъния-България.

Анализ на резултатите:
Анализът на резултатите от проведеното анкетно проучване е базиран на информацията, събрана чрез анкетиране на 73 румънски и 73 български представители на компании от трансграничния регион[21] посредством е-мейл, телефонно обаждане и в личен разговор.

Характеристика на анкетираните предприятия:
79,5% от анкетираните български компании са средни предприятия, което включва фирми с персонал от 50 до 250 души. 13,7% от анкетираните са представители на компании с персонал над 250 души. Представителите на предприятията с персонал от 10 до 50 души, включени в анкетата, са 2,7%. 4,1% от анкетираните са представители на микро предприятия с персонал под 10 души.

От румънска страна също най-много от анкетираните фирми са средни предприятия (45,2%), но спрямо българската част, по-голям е процентът на анкетираните големи компании (37%) – с персонал над 250 души. Представителите на предприятията с персонал от 10 до 50 души са 9,6%, а 8,2% от анкетираните са представители на микро предприятия с персонал под 10 души.

Конкретно по отношение брой персонал анкетираните компании се разпределят по следния начин:

Персонал (души)	% от всички анкетирани румънски компании	% от всички анкетирани български компании
1-10	6,9%	4,1%
10-50	11,0%	2,7%
50-100	20,5%	1,4%
100-150	13,7%	35,6%
150-200	9,6%	24,7%
200-250	2,7%	17,8%
250-500	15,1%	8,2%
500+	20,5%	5,5%

Анкетираните компании са с много разнообразна сфера на дейност. Все пак сред българските компании се открояват 6 сектора с най-много анкетирани: „Производство на текстил, облекло, аксесоари“ с 11% от всички отговорили фирми, „Производство на хранителни продукти“ с 9,6%, следвани от следните сектори с 5,5% от отговорите: „Търговия на едро и дребно“, „Строителство“, „Производство на мебели“ и „Производство на основни метали, метални изделия“. Останалите компании са от сектори: “Транспорт, логистика и спедиция”, “Селско, горско и рибно стопанство”, “Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти”, “Производство и разпределение на електрическа и топлинна енергия и на газообразни горива”, „Производство на машини и съоръжения“, „Лечебни заведения за болнична помощ“, “Образование”, “Преработваща промишленост”, “Производство на химични продукти”, “Производство на напитки“ и др.

От румънските участници в анкетата 3 са водещите сектори: „Търговия на едро и дребно“ с 12,3% отговори, „Производство на текстил, облекло, аксесоари“ с 11%,

[21] Трансграничният регион Румъния-България включва седем окръга в Румъния (Мехединц, Долж, Олт, Телеорман, Гюргево, Кълъраш, Констанца) и осем области в България (Видин, Враца, Монтана, Плевен, Велико Търново, Русе, Силистра, Добрич).

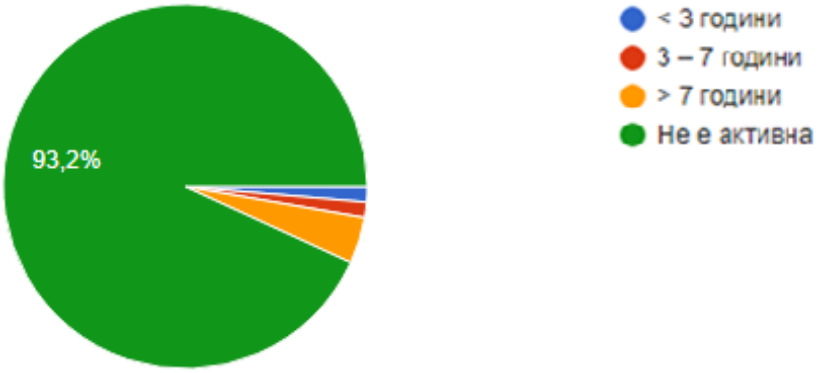
следван от „Производство на основни метали, метални изделия“ с 5,5%. Останалите компании са от сектори: „Селско стопанство, горско стопанство, ловно стопанство“, „Строителство“, „Транспорт, логистика и спедиция“, „Корабостроене и плаващи конструкции“, „Производство на машини и съоръжения“, „Производство на компютърни технологии и комуникации, електронни и оптични продукти“, „Производство на мебели“, „Производство на сурови нефтопродукти“, „Производство на торове и азотни съединения“, „Производство на електронни модули (модули)“, „Производство на цветни метали“, “Производство на химични продукти” и др.

Най-голям процент от българските компании, които са попълнили анкетата (37%), са ситуирани в Област Русе. 24,7% са ситуирани в Област Велико Търново. 8,2% са ситуирани в Област Плевен. Същия процент фирми са ситуирани и в Област Монтана. 6,8% са от Област Видин. 5,5% от компаниите са съответно от Област Враца и Област Добрич. Най-малък процент от компаниите (4,1%) са ситуирани в Област Силистра.

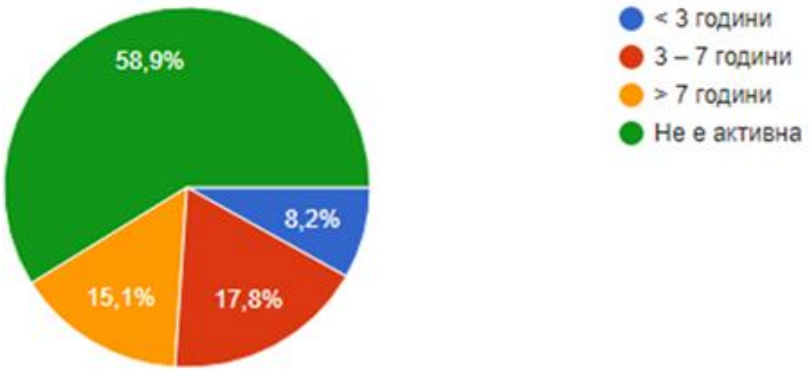
По отношение на румънските компании, най-много от отговорилите (23,3%) са от Окръг Олт. 19,2% са ситуирани в Окръг Констанца. 13,7% са ситуирани в Окръг Мехединци. 12,3% са съответно от Окръг Долж и Окръг Гюргево. 11% са ситуирани в Окръг Кълъраш. Най-малък процент от компаниите (8,2%) са ситуирани в Окръг Телеорман.

Всички анкетирани компании извършват активна дейност, като най-голямата част от тях (93,2% за българските и 87,7% за румънските компании) посочват, че са на пазара в страната, в която са регистрирани повече от 7 години, т.е. това са устойчиви компании.

Над 40% от анкетираните българските фирми посочват, че са активни на румънския пазар, докато при румънските този процент е малко под 10%, което е нормално, тъй като традиционно българските компании имат по-ясно изразен интерес към румънския пазар, отколкото обратното, съответно биха имали повече интерес от наемане на румънски работници и специалисти, както и от релокиране на български кадри в съседната държава.



Фигура 1. Активност на румънските компании в България



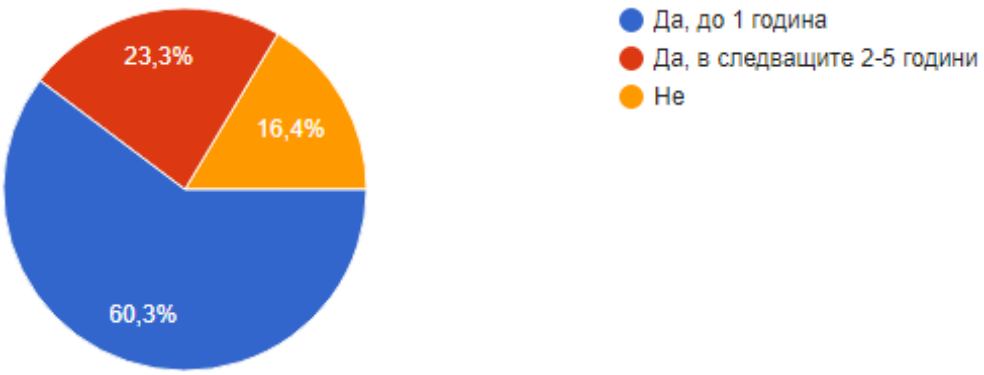
Фигура 2. Активност на българските компании в Румъния

Обобщение на получените отговори:

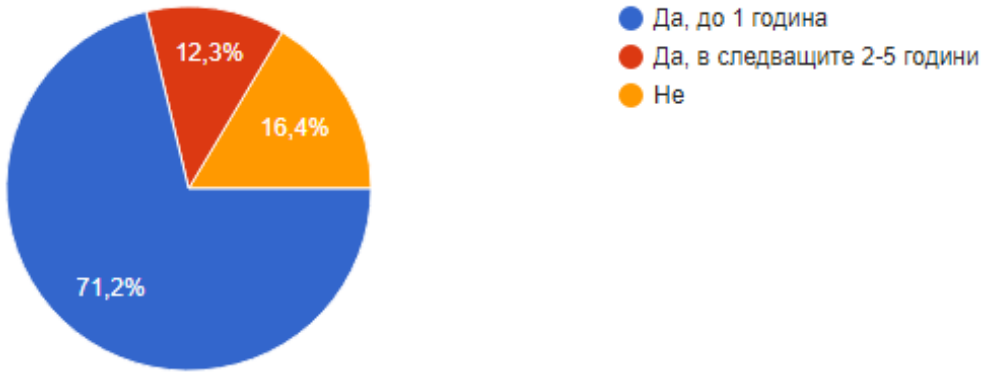
ВЪПРОС: Имате ли нужда от наемане на нови кадри в рамките на следващите 5 години? Ако отговорът е „ДА“ моля посочете % увеличение спрямо сегашния персонал:

С този въпрос се търси информация дали българските и румънските компании планират развитие на дейността си, която да се асоциира с необходимост от наемане на нови кадри в средносрочен план.

71,2% от анкетираните български и 60,3% от анкетираните румънски компании са отговорили, че ще имат нужда от нови хора до 1 година; 12,3% от българските и 23,3% от румънските ще имат нужда в следващите 2-5 години, а 16,4% съответно и при двете групи не смятат, че ще имат нужда.



Фигура 3. Нужда от наемане на нови кадри в следващите 5 години в Румъния



Фигура 4. Нужда от наемане на нови кадри в следващите 5 години в България

Като процентно увеличение спрямо сегашния персонал 65,6% от българските компании, които са отговорили с „Да“ на основния въпрос, не могат да дадат конкретно число. 8,2% от анкетираните са отговорили с 10%.
Като процентно увеличение 30,1% от румънките фирми са отговорили под 10%. 17,8% не могат да дадат конкретно число. 16,4% са посочили 10%. 6,9% са посочили 50%.

Останалите отговори са разнородни.

ВЪПРОС: Знаете ли за възможността и условията, при които могат да се наемат на работа български, респ. румънски граждани?

С този въпрос се проучва дали представителите на компаниите имат информация и познания за условията, при които могат да се наемат на работа граждани от другата страна на Дунава. Отговорите, които дават и двете групи фирми, са много близки и очаквани от нашия екип.

81,2% от анкетираните български фирми са отговорили отрицателно, 18,8% са отговорили положително.

84,9% от анкетираните румънски фирми са отговорили отрицателно. 15,1% са отговорили положително.

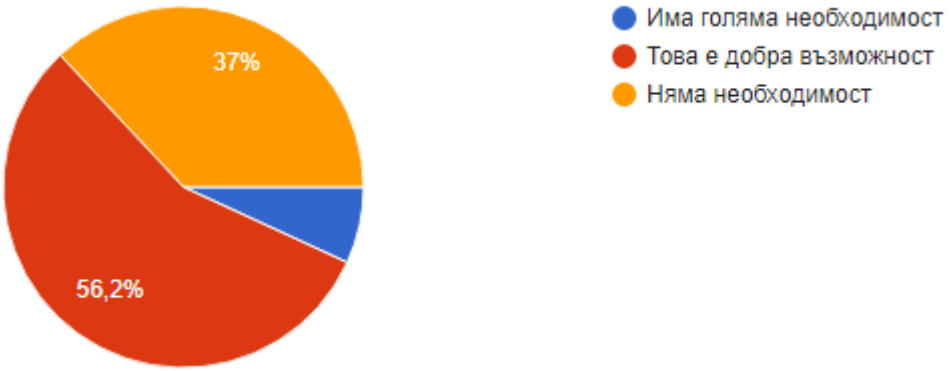
ВЪПРОС: Каква е необходимостта част от кадрите ви да бъдат от България/ респ. Румъния?

С този въпрос проучваме каква е нуждата да бъдат предлагани информация и услуги за наемане на работници от другата държава.

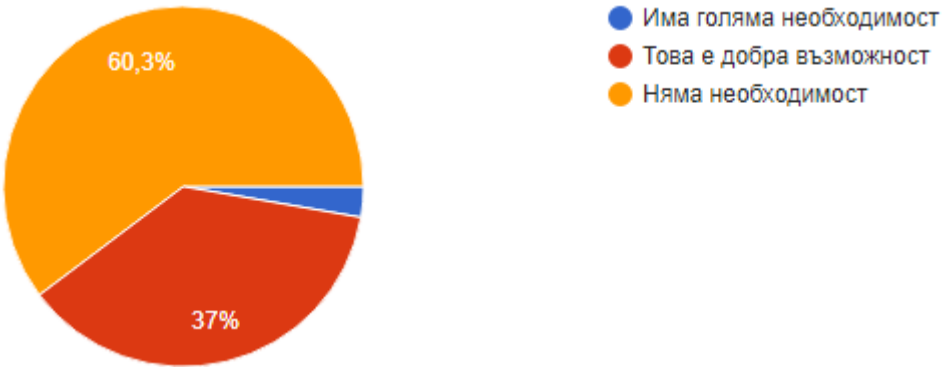
Отговорите, които получихме са интересни и сравнително изненадващи за нас:

- Изключително висок процент (56,2%) от румънските компании заявяват, че една добра възможност би била кадрите им да са от България. Още 6,8% от тях декларират, че имат голяма необходимост от български служители.
- 37% от българските компании също заявяват, че наемането на румънски служители за тях е добра възможност, а за 2,7% от тях има голяма необходимост за това.

Останалите не изпитват необходимост.



Фигура 5. Необходимост на румънските компании част от кадрите им да са от България



Фигура 6. Необходимост на българските компании част от кадрите им да са от Румъния

ВЪПРОС: Какви пречки пред наемането на кадри от България/респ. Румъния срещате в момента?

С този въпрос се проучва какви са основните проблеми, пред които са изправени българските и румънските компании пред наемането на кадри от другата държава.

75,3% от анкетираните румънци са посочили като пречка езиковата бариера. 52,1% са посочили, че българите имат високи очаквания за заплащането, 39,7% са посочили, че трудно намират подходящи кадри. 34,2% посочват, че има високи разходи за издръжка, а 13,7% изтъкват като бариера трудната достъпност на региона.

За сравнение само 37% от анкетираните българи са посочили като проблем езиковата бариера. 20,5% са посочили, че трудно намират подходящи кадри, 15% са посочили високите очаквания за заплащането. 6,8% изтъкват, че има високи разходи за издръжка, а 4,1% посочват като бариера трудната достъпност на региона. Около 40% отговарят, че не им се е налагало досега или не виждат съществени пречки. (процентът на отговорите е повече от 100, тъй като някои компании са посочвали повече от една пречка).

ВЪПРОС: От каква информация и услуги имате нужда във връзка с наемане на служители от България/респ. Румъния?

Според 75,3% от анкетираните представители на румънски фирми липсва информация за подходящи кадри. Същият процент анкетирани заявяват, че имат нужда от информация за законовите процедури и регулации при наемането на работници отвъд Дунава. 75% са посочили и че се нуждаят от подкрепа за адаптацията на работниците в другата държава. 17,8% са посочили, че са необходими допълнителни обучителни курсове: основно професионално обучение за шофьори, електротехници, заварчици, строителни работници.

От българските фирми също най-много (39,7%) имат нужда от информация за подходящи кадри. 32,9% посочват, че имат нужда от познаване на законовите процедури и регулации; за 13,7% обучителни курсове са необходими, особено за езикови умения, 12,3% посочват, че имат нужда и от конкретни консултации, включително свързани с наемането на румънски граждани. Според 6,8% има нужда от подкрепа за адаптация на работниците в другата държава. Около 20% от анкетираните посочват, че нямат нужда от информация и услуги.

ВЪПРОС: Какви са професиите и/или уменията, които са нужни за Вашия бизнес?

Предвид широкия секторен спектър на компаниите, участвали в проучването, отговорите които се получиха, са също много разнородни:

Основни професии/умения, от които се нуждаят българските фирми (подредени по приоритетност в зависимост от това колко пъти са посочвани от фирмите):

- оператори на машини
- шофьори
- медицински сестри
- работници за ХВП
- търговски служители
- инженери
- шивачи
- гладачи
- лекари
- механици
- монтажници
- административен персонал
- строителни работници
- техници
- ИТ специалисти

Основни професии/умения, от които се нуждаят румънските фирми:

- търговски служители, продавачи
- шофьори
- заварчици
- механици

- ПР специалисти
- шивачи
- сладкари
- зидари
- дърводелци
- персонал за пречиствателни станции за отпадни води
- работници в селското стопанство
- работници в областта на цветната металургия
- ИТ специалисти
- касиери
- др. строителни работници

ВЪПРОС: Какви са условията, по които бихте наели работници от друга държава, в частност от Румъния/респ. България?

С последния въпрос се проучват при какви условия фирмите биха наели чуждестранни работници, в частност от Румъния/респ България.

От анкетираните в България 27,4% посочват, че румънските служители трябва да имат необходимия опит и образование. 24,7% посочват, че те трябва да имат нужната квалификация по професията, да притежават сертификат за знания/умения. За 17,8% от анкетираните владеенето на български език е от голямо значение. 6,8% посочват, че очакванията към трудовото възнаграждение не трябва да са по-високи. 2,7% посочват като необходимо условие наличието на шофьорска книжка. 31,5% нямат мнение по въпроса или към момента не биха наели персонал от Румъния.

От всички анкетирани в Румъния 27,4% посочват като условие наличието на държавната помощ. 23,3% коментират, че служителите трябва да са квалифицирани и/или да притежават сертификат за знания/умения. 20,5% от анкетираните изискват владеенето на румънски език. 5,5% посочват, че заплащането не трябва да е по-голямо, отколкото на местните работници. За 4,1% българските служители трябва да имат общ опит и образование. 9,6% нямат мнение по въпроса или към момента не биха наели персонал от България.

Основни изводи:

- Както българските, така и румънските компании от трансграничния регион, сред които беше проведено допитването са като цяло оптимисти за развитие на своя бизнес; 60-70% от тях предвиждат да наемат нови хора с оглед разширяване на персонала си.
- Въпреки, че българските компании са много по-активни на румънския пазар, от колкото румънските им колеги на българския, те са по-скоро песимистично настроени относно перспективата част от кадрите им да бъдат от Румъния. За разлика от тях за повече от половината анкетирани румънски компании идеята да наемат работници от България се възприема като добра възможност.
- Близо 85% от анкетираните участници и от двете държави не знаят за възможността и условията, при които могат да се наемат на работа граждани от другата страна на Дунава.

- Основните пречки да наемат чужди граждани (съотв. българи/румънци) са езиковата бариера, трудното намиране на подходящи кадри и високите очаквания за заплащането.
- Румънските и българските компании имат нужда от директни консултации във връзка с намиране на подходящи кадри, от информация за законовите процедури, от специализирани обучителни курсове.
- Най-търсени на пазара и в България, и в Румъния са: търговски работници, шофьори, шивачи, инженери, заварчици, механици, строителни работници, ИТ специалисти.
- Опит, умения, квалификация и владеене на езика са сред основните изисквания, които анкетираните български и румънски компании поставят пред потенциалните кандидати за работа от съседната държава. За румънските фирми е важно и наличието на държавна помощ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

НАЙ-ПОПУЛЯРНИ ОНЛАЙН ТЪРСАЧКИ В РУМЪНИЯ И БЪЛГАРИЯ ЗА ТЪРСЕНЕ НА РАБОТА

България

Jobs.bg - https://www.jobs.bg/
Jobs.bg се ползва от над 70 000 компании в България от всички сектори на икономиката. Публикуват се повече от 30 000 позиции месечно, кандидатстванията по тях са над 2 000 000.

Zaplata.bg - https://www.zaplata.bg/
В сайта има публикувани над 4500 обяви за работа.

Rabota.bg - http://www.rabota.bg/
В Rabota.bg има регистрирани над 38 000 работодатели и над 500 000 кандидати за работа. Има активни около 1300 обяви за работа.

JobTiger.bg - http://www.jobtiger.bg/
В сайта се публикуват само платени обяви за работа. В момента има над 1300 обяви за работа.

Gigajob.com - https://bg.gigajob.com/
В сайта има над 3,5 млн. регистрирани потребители и над 400 обявени работни места в България.

Borsa.bg - http://jobs.borsa.bg/Index.php5
В сайта има публикувани над 1400 обяви за работа.

Jobspace.bg - http://jobspace.bg/
В сайта има публикувани над 480 обяви за работа.

Jobsagents.com - http://www.jobsagents.com/
В сайта има публикувани над 320 обяви за работа.

Karieri.bg - http://www.karieri.bg/
В сайта има публикувани около 60 обяви за работа. 158 000 уникални браузъри на месец, 620 000 импресии на месец.

bg-rabota.com - http://bg-rabota.com
В сайта има публикувани над 450 обяви. Има и възможност за публикуване на автобиография в отделна секция на сайта.

Bestjobs.eu - https://www.bestjobs.eu/
Предлага оферти за работа в България и други държави от ЕС

Румъния

mojob.ro - mojob.ro
Предлага оферти за работа в Румъния и чужбина

jobsinro.ro - http://www.jobsinro.ro/
Предлага оферти за работа в Румъния и чужбина

bankingjobs. ro - http://bankingjobs.ro/
Предлага оферти за работа във финансовия и банковия сектор

job-studenti.ro - http://job-studenti.ro/
Предлага оферти за работа в Румъния и чужбина

work-travel.ro - http://www.work-travel.ro/
Предлага оферти за работа в Румъния и чужбина

jobfest.ro - http://jobfest.ro/
Предлага оферти за работа в Румъния и чужбина

jobsRomania.ro - http://jobsromania.ro/
Предлага оферти за работа в Румъния и чужбина

jobinmarketing.ro - http://jobinmarketing.ro/
Предлага оферти за работа в секторите маркетинг и продажби в Румъния

findjob.ro - http://www.findjob.ro/
Предлага оферти за работа във финансовия и банковия сектор в Румъния

adjobs.ro - http://adjobs.ro/
Предлага оферти за работа в медиите, PR сектора, както и в секторите реклама и маркетинг в Румъния

bizoojobs.ro - http://jobs.bizoo.ro/
Предлага оферти за работа в Румъния и чужбина

Bestjobs.eu - https://www.bestjobs.eu/
Предлага оферти за работа в Румъния и други държави от ЕС

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

СПИСЪК С КОНТАКТИ НА ДЪРЖАВНИ И МЕСТНИ ПРАВИТЕЛСТВЕНИ ИНСТИТУЦИИ, КОИТО ИМАТ ОТНОШЕНИЕ КЪМ ПАЗАРА НА ТРУДА

България

На национално равнище

- Министерство на труда и социалната политика - провежда държавната политика в областта на пазара на труда, защитата на националния пазар на труда, обучението на работната сила и интеграцията на неравнопоставените групи на пазара на труда.

Адрес: гр. София 1051, ул. Триадица №2
Телефон: +359 2 8119 443
Факс: +359 2 988 44 05
Ел. поща: mlsp@mlsp.government.bg
Интернет адрес: https://www.mlsp.government.bg

- Агенция по заетостта - изпълнителна агенция към министъра на труда и социалната политика за реализиране на държавната политика по насърчаване на заетостта. Част от функциите на агенцията са: регистриране на свободните работни места и на лицата активно търсещи работа, посреднически услуги за осигуряване на заетост, изпълнение на проекти и програми в областта на заетостта, професионалното обучение квалификация и т.н.

Адрес: гр. София 1000, бул. Дондуков №3
Телефон: +359 2 980 87 19
Факс: +359 2 986 78 02
Ел. поща: az@az.government.bg
Интернет адрес: https://www.az.government.bg

- **Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"** - агенцията контролира спазването на трудовото законодателство, упражнява специализирания контрол по спазването на Закона за здравословни и безопасни условия на труд и Закона за насърчаване на заетостта, дава сведения и технически съвети на работодателите и на работниците и служителите за най-ефективните методи за спазване на трудовото законодателство.

Адрес: гр. София 1000, бул. "Дондуков" № 3
Телефон: +359 700 17 670
Ел. поща: delovodstvo@gli.government.bg
Интернет адрес: http://www.gli.government.bg

На регионално равнище

- **Дирекции „Регионални служби по заетостта”** – част от структурата на Агенция по заетостта. Координират, подпомагат и провеждат политиката по насърчаване на заетостта на регионално ниво.

Варна (Варна, **Добрич**, Шумен)
Тел: +359 52 612 862
Ел. поща: dbt-varna@mbox.contact.bg

Русе (**Русе**, Разград, **Силистра**, Търговище)
Тел: +359 82 825 690
Ел. поща: drszruse@mbox.contact.bg

Ловеч (Ловеч, **Велико Търново**, Габрово, **Плевен**)
Тел: +359 68 603 162
Ел. поща: drsz.lovech@mbox.contact.bg

Монтана (**Монтана**, **Видин**, **Враца**)
Тел: +359 96 300 312
Ел. поща: rsz-montana@mbox.contact.bg

Териториални поделения на „Агенцията по заетостта”

- **Дирекции „Бюро по труда”** - териториални поделения на Агенцията по заетостта на местно ниво, която предоставя пряко услуги по заетост, осъществява директния контакт между работник и работодател, регистрира безработните лица и т.н.

Видин
Адрес: гр. Видин 3700, пл. Бдинци № 1
Тел: +359 94 601 385; +359 94 601 362
Ел. поща: dbt-vidin@mbox.contact.bg

Монтана
Адрес: гр. Монтана 3400, пл. "Жеравица" 5
Тел: +359 96 306 262
Ел. поща: dbt510@mbox.contact.bg

Враца
Адрес: гр. Враца 3000, ул. "Стоян Заимов" 2
Тел: +359 92 627 133
Ел. поща: bt505@mbox.contact.bg

Плевен
Адрес: гр. Плевен 5800, ул. "Александър Стамболийски" 1
Тел: +359 64 801 762; +359 64 801 813
Ел. поща: dbt.pleven@mbox.contact.bg

Велико Търново
Адрес: гр. Велико Търново 5000, ул. "Христо Ботев" 82
Тел: +359 62 610 261: +359 62 610 244
Ел. поща: bt-vturnovo@mbox.contact.bg

Русе
Адрес: гр. Русе 7000, ул. "Кап. л-т Евстати Винаров" 10
Тел: +359 82 821 426; +359 82 821 419
Ел. поща: dbt-ruse@mbox.contact.bg

Силистра
Адрес: гр. Силистра 7500, бул. “Македония” 167
Тел: +359 86 821 611; +359 86 823 857
Ел. поща: bt710@mbox.contact.bg

Добрич
Адрес: гр. Добрич 9300, бул. “България” 16
Тел.: +359 58 602 631; +359 58 602 783
Ел. поща: dbt313@mbox.contact.bg

Румъния

На национално равнище

- **Министерство на труда и социалната справедливост -** провежда държавната политика по отношение пазара на труда

Адрес: str. Dem.I.Dobrescu, Nr.2-4, sectorul 1, Bucureşti
Телефон: +40 213 158 556
Ел. поща: relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro
Интернет адрес: http://www.mmuncii.ro

- **Национална агенция по заетостта (ANOFM)** - това е основната институция в Румъния, която предоставя специални услуги за заетост. Тя се занимава с институционализиране на социалния диалог в областта на заетостта и обучението, прилагане на стратегии в областта на заетостта и обучението и предприема мерки за социална защита на хора, които не работят.

Адрес: Str. Avalanşei, Nr. 20-22, sector 4, Bucuresti, cod postal 040305
Телефон: +40 213 039 857
Ел. поща: anofm@anofm.ro
Интернет адрес: http://www.anofm.ro/

На регионално равнище

- **Регионална служба по заетостта - Мехединци**
Адрес: Drobeta Turnu Severin, Bulevardul Carol I nr. 3
Телефон: +40 252 319 029
Ел. поща: ajofm@mh.anofm.ro
Интернет адрес: http://www.ajofmmehedinti.ro/

- Регионална служба по заетостта - Долж
Адрес: Dolj, loc. Craiova, Str. Eugeniu Carada, nr. 13A, Craiova
Телефон: +40 251 306 099
Ел. поща: ajofm@dj.anofm.ro
Интернет адрес: http://www.dolj.anofm.ro/

- Регионална служба по заетостта - Олт
Адрес: Olt, loc. Slatina, str. Prelungirea Crisan, nr. 2
Телефон: +40 249 438 595
Ел. поща: ajofm@ot.anofm.ro
Интернет адрес: http://www.olt.anofm.ro

- Регионална служба по заетостта - Телеорман
Адрес: Mun. Alexandria, str. Dunării, nr.1
Телефон: +40 247 310 155
Ел. поща: ajofm@tr.anofm.ro
Интернет адрес: http://www.teleorman.anofm.ro/

- **Регионална служба по заетостта - Гюргево**
Адрес: Sos. Bucuresti, Bl. 202/5D,
Телефон: +40 246 230 613

Ел. поща: ajofm@gr.anofm.ro
Интернет адрес: http://www.ajofmgiurgiu.eu/

- Регионална служба по заетостта - Кълъраш
Адрес: Str. 13 Decembrie, nr. 12, Calarasi
Телефон: +40 242 318 376
Ел. поща: ajofm@cl.anofm.ro
Интернет адрес: http://calarasi.accesibilitateajofm.ro/

- Регионална служба по заетостта - Констанца
Адрес: Strada Lacului nr. 14, Constanta
Телефон: +40 241 481 531
Ел. поща: AJOFM@ct.anofm.ro
Интернет адрес: http://www.constanta.anofm.ro/

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

EURES - ЕВРОПЕЙСКИ ПОРТАЛ ЗА ПРОФЕСИОНАЛНА МОБИЛНОСТ

EURES е мрежа за сътрудничество между Европейската комисия, обществените служби по заетост (ОСЗ) в страните от Европейското икономическо пространство (28-те страни-членки на Европейския Съюз/ЕС/, Норвегия, Исландия и Лихтенщайн) и Конфедерация Швейцария. Предоставя информация, консултация и наемане или устройване на работа в полза на работниците и работодателите, както и на всеки един гражданин на Съюза, който желае да се възползва от принципа на свободно движение на работниците.

Мрежата EURES е създадена през 1993 г. с цел подпомагане мобилността на Европейските пазари на труда чрез оказване на необходимото съдействие на:

- търсещите работа лица, които желаят да работят в чужбина;
- работодателите, които желаят да наемат работници от чужбина;
- търсещите работа лица и работодателите в пограничните региони.

Услугите на EURES за гражданите и работодателите се изразяват в предоставяне на:

- информация от базите данни, публикувани в **EURES портала** (European job mobility portal);
- информация и консултации, предлагани от над 900 съветници на EURES от всички страни, членки на EURES.

Портал EURES предоставя:

- информация за свободните работни места, заявени чрез националните и обществените служби по заетостта в страните-членки на EURES, както работните места, заявени чрез т.н. EURES съветници;
- възможност за публикуване на професионално CV от страна на търсещите работа лица в съответната база данни на портала; тази база данни е достъпна за регистрираните в портала работодатели, които се интересуват от мотивирани търсещи работа лица от други страни от ЕС/ЕИП;
- информация за условията за живот и работа в страните от ЕС/ЕИП;
- информация за пазарите на труда в страните от ЕС/ЕИП;
- информация за ограниченията в свободното движение на работната сила, въведени от старите страни членки на EURES по отношение на новоприетите страни в ЕС;
- информация за възможностите за образование и професионално обучение в ЕС.

Съветници на EURES в граничния регион:

България

1. Русе
Елена Богданова
Телефон: +359 879 006 146
Ел. поща: e.bogdanova@az.government.bg

2. Монтана
Николай Митев
Телефон: +359 96 300 342
Ел. поща: rsz5-pmk@mbox.contact.bg

Илонка Борисова
Телефон: +359 96 300 381
Ел. поща: i.borisova@az.government.bg

4. Свищов
Милена Тодорова
Телефон: +359 631 60682
Ел. поща: m.savova@az.government.bg

5. Лом
Валери Йонов
Телефон: +359 878 481 017
Ел. поща: v.ionov@az.government.bg

6. Добрич
Татяна Петкова
Ел. поща: Tatyana.Petkova@az.government.bg

Румъния

1.Телеорман
Исабела Добреску
Телефон: +40 247 315 915
Ел. поща: isabela.dobrescu@tr.anofm.ro

2. Гюргево
Грациела-Вали Догару
Телефон: +40 246 230 613
Ел. поща: gratziela.dogaru@gr.anofm.ro

3. Долж
Симона Палку
Телефон: +40 251 306 100
Ел. поща: dj_eures@dj.anofm.ro

4. Мехединци
Михаил Маринеску
Телефон: +40 252 319 029
Ел. поща: sorin.marinescu@mh.anofm.ro

5. Олт
Елена Тане
Телефон: +40 249 411 002
Ел. поща: elena.tane@ot.anofm.ro

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

СПИСЪК С КОНТАКТИ НА ИНСТИТУЦИИ, ПРЕДОСТАВЯЩИ ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН

България

Видин

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Профилирана природо-математическа гимназия "Екзарх - Антим I"	гр. Видин 3700, ул. „Княз Борис I“ №25	+359 94 600 912 +359 94 600 911	pmg-vd@rio-vidin.org	http://pmg-vd.org	Информационни технологии
Професионална техническа гимназия "Васил Левски"	гр. Видин 3700, ул. “Бдин” №66	+359 94 600 652 +359 94 600 625	vid_ptg@dir.bg	http://www.daskalo.com/ptgvidin/	Информационни и технически науки
Професионална гимназия "Асен Златаров"	гр. Видин 3700, Южна промишлена зона	+359 94 600 805 +359 898 470 508	thti_vd@yahoo.com; pgaz-vidin@pgaz.org	http://www.pgaz.org	Икономически науки, хотелиерство и ресторантьорство
Професионална гимназия по туризъм „Михалаки Георгиев”	гр. Видин 3700, ул. "Гладстон" № 42	+359 94 601 737 +359 94 601 738 +359 94 601 739	vidin_toh@abv.bg; vid-pgoh@dir.bg	http://www.pgtvidin.com	Професии в областта на туризма
Професионална гимназия по селско стопанство "Г.М.Димитров"	гр. Дунавци 3740, обл. Видин ул. „Г. Димитров“ № 248	+359 9314 2224 +359 9314 2086	pg_dunavci@abv.bg	http://pg-dunavci.idwebbg.com/	Професии в областта на селското стопанство и хранително-вкусовата промишленост

ПГ по икономика Димово	гр. Димово 3750, ул."Димитър Благоев" № 2	+359 9341 288	pgi_dimovo@abv.bg	http://uchilishta.guide-bulgaria.com/a/1659/profesionalna_gimnazia_po_ikonomika_high_school.htm	Икономически и информационни науки

Монтана

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Природо-математическа гимназия "Св. Кл. Охридски"	гр. Монтана 3400, ул. "Юлиус Ирасек" №7	+359 96 305 756	pmgmontana@abv.bg	http://www.pmgmontana.com	Математически, софтуерни, хардуерни и природни науки
Финансово-стопанска гимназия „В.Левски”	гр. Монтана 3400, ул. "Александър Стамболийски " №37	+359 96 300 435 +359 96 300 425 +359 96 300 415	fsg@abv.bg	http://www.fsg-montana.com	Икономически науки, хотелиерство и ресторантьорство
Професионална гимназия по техника и електротерхника "Христо Ботев "	гр. Монтана 3400, ул. Неофит Бозвели, №22А	+359 96 301 177	tet_223_mon@abv.bg	http://www.pge-montana.com	Професии в областта на информационните технологии, възобновяемите енергийни източници и електроенергетиката

Професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия "Проф.арх.Стефан Стефанов"	гр. Монтана 3400, ул. "Панайот Хитов" №15а	+359 96 303 261 +359 96 303 260	pgsag_montana@abv.bg pgsag_m@abv.bg	http://pgsag-montana.com/	Строителство и архитектура, геодезия, ИТ специалности
Професионална гимназия по лека промишленост	гр. Монтана 3400, бул. Александър Стамболийски №37	+359 96 305 197 +359 96 301 707 +359 96 305 178	pglpmontana@abv.bg	http://abcat.bg/company/view/1181	Професии в областта на леката промишленост
Лесотехническа професионална гимназия	гр. Берковица 3500, ул. “Калето” №2	+359 953 88053 +359 953 88056	tmgs_berk@abv.bg	http://lpg-berk.org/	Професии в областта на горското стопанство и лесовъдството
Професионална гимназия по транспорт „Вл. П. Минчев”	с. Владимирово, обл. Монтана, ул. „ Вл. Минчев“ №71	+359 95 142 375	pgt_vladimirovo@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgtvladimirovo/	Професии в областта на транспорта и логистиката
Професионална гимназия по селско стопанство "Марко Марков"	с.Георги Дамяново, област Монтана, ул."Извънрегулационна" № 1,	+359 95 512 443	gdamqnovo_m.markov@abv.bg		Професии в областта на лозаровинарството и механизацията на селското стопанство
Професионална гимназия "Димитър Маринов"	гр. Вълчедръм, област Монтана, ул. "Евлоги Георгиев" №1	+359 9744 23 13	gimnazia_vm@abv.bg	http://gimnazia-vm.com/	Професии в областта на животновъдството, говедовъдството, стопанското управление

Професионална гимназия по икономика и туризъм	гр. Вършец, обл. Монтана, ул. Васил Левски № 44	+359 9527 2159 +359 9527 3084	pgitv@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgitv/	Професии в областта на хотелиерството и ресторантьорството, финансите и счетоводството
Профилирана гимназия "Найден Геров"	гр. Лом 3600, ул."Дунавска" № 67	+359 971 66013 +359 971 66013 +359 971 66013 +359 971 66014	naiden_gerov@abv.bg	http://info.gymnasium-lom.com/	Професии в областта на информационните технологии, природо-математическите науки
Професионална гимнация по хранене и земеделие "Дмитрий Иванович Менделеев"	гр. Лом 3600, област Монтана, ул. "Славянска" №148	+359 971 60264 +359 971 60265 +359 971 60268	pghz_lom@abv.bg	http://www.pghz-lom.com/	Професии в областта на икономиката, хотелиерството и ресторантьорството
Професионална гимназия по производствени технологии	гр. Лом, област: Монтана, ул."Вл.Заимов" №8;	+359 971 60350 +359 971 60352 +359 971 60351	pgpt_lom@abv.bg admin@pgptlom.com	http://pgptlom.com/	Професии в областта на икономиката, информационните технологии и транспорта
Професионална гимназия по селско стопанство	с. Ковачица, общ. Лом, област Монтана, ул. Главна №1	+359 9720 24 38; +359 893 505 364	pg_ss_kovachica@mail.bg	http://pgss-kovachica.com	Професии в областта на земеделието и фермерството

Враца

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Природо-математическа гимназия "Академик Иван Ценов"	гр. Враца 3000, бул."Демокрацр и" №18,	+359 92 624726 +359 92 626043 +359 92 624169	pmg_vratsa@abv.bg	http://pmg-vratsa.org/	Професии в областта на икономическите, природо-математическите науки и информационните технологии
Професионална гимназия по търговия и ресторантьорство	гр. Враца 3000, ул. „Христо Смирненски“ № 3	+359 879 002436 +359 879 002429	pgtr_vratza@abv.bg	www.pgtr-vratza.com	Професии в областта на хотелиерството и ресторантьорството, търговията
Професионална гимназия "Димитраки Хаджитошин"	гр. Враца 3000, бул. „Сестри Хаджикръстеви “ №14	+359 92 645591 +359 92 641287	pgdh@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgdhvr/	Професии в областта на строителството и архитектурата, геодезията, леката промишленост
Професионална техническа гимназия „Никола Йонков Вапцаров“	гр. Враца 3000, ул. Илинден №12	+359 92 642 128 +359 92 649 143	tmet_wratza@abv.bg	http://ptgvaptsarov-vratsa.org/	Професии в областта на програмирането и информационните технологии, електротехниката, транспорта и логистиката
Професионална гимназия по химични технологии "Васил Левски"	гр. Мизия 3330, ул."П.Атанасов" № 26	+359 9161 2381 +359 9161 2493	pght_mizia@abv.bg	http://www.daskalo.com/pghtmizia	Професии в сферата на хранително-вкусовата промишленост
Професионална гимназия "Алеко Константинов"	гр. Мездра 3100, ул."Георги Кирков" № 31,	+359 910 92257 +359 910 93448	tto_mezdra@abv.bg	https://pgtomezdra.wordpress.com	Професии в областта на малкия и среден бизнес, хотелиерство и ресторантьорство

Професионална гимназия по механизация на селското стопанство	гр.Мездра 3100, ул.“Свети Патриарх Евтимий“ № 2	+359 910 92137	pg_mezdra@mail.bg	http://pgmss.mezdra.biz/	Професии в областта на транспортната техника и електрообзавеждането
Професионална гимназия по селско стопанство "Христо Ботев" – с. Бутан	3326 с. Бутан, общ. Козлодуй, област Враца, ул. "Христо Ботев" №1	+359 9168 2533	pgss_butan@abv.bg	https://sites.google.com/site/pgssbutan/	Професии в областта на земеделието, управлението на малък и среден бизнес
Професионална гимназия по ядрена енергетика "Игор Курчатов"	гр. Козлодуй 3320, обл. Враца ул. Освободител №1	+359 973 81127 +359 973 80560 +359 973 80562 +359 973 84474	pg_qe@mail.bg	http://pgqe-ik.ovo.bg	Професии в областта на ядрената топлоенергетика, климатичната и вентилационна техника, микропроцесорната техника и електроенергетиката
Професионална агротехническа гимназия “Н. Й. Вапцаров”	гр. Бяла Слатина 3200, обл. Враца, ул."П.Волов" № 2	+359 915 82568 +359 915 82426 +359 915 82426	pag_bsl@dir.bg	http://pagbsl.ovo.bg/	Професии в областта на земеделието и управлението на селското стопанство
Професионална гимназия по облекло "Елисавета Багряна"	гр. Бяла Слатина 3200, обл.Враца, кв.28	+359 915 82004	pgo_elbag@abv.bg	http://elbagryana.wixsite.com/pgo-elbag	Професии в областта на леката и хранително-вкусовата промишленост
Професионална гимназия по транспорт "Коста Петров"	с. Бороване 3240, обл. Враца, ул."Рашо Трифонов" №10	+359 9147 2128 +359 9147 2025	pg_borovan@abv.bg	http://uchilishta.guide-bulgaria.com/a/1765/kosta_petrov_high_school_of_transport.htm	Професии в областта на автотранспортната техника, административни и бизнес дейности

Плевен

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Средно професионално възпитателно училище - интернат "Христо Ботев"	с.Подем 5852 общ.Долна Митрополия, обл.Плевен	+359 6517 2252	podemspvui@abv.bg	http://www.spvui-podem.com	Оператор в шевното производство
Професионална гимназия по селско стопанство "Професор Иван Иванов"	гр. Долни Дъбник, ул. "Ген. Вл. Стойчев" №1	+359 6514 3116	pgssdd@abv.bg	http://pgssdd.com/	Професии в областта на растениевъдството, животновъдството и земеделската техника
Професионална гимназия по земеделие "Стефан Цанов"	гр. Кнежа, общ. Кнежа, обл. Плевен улица "Марин Боев" №5	+359 9132 7376	pgz_kneja@abv.bg	http://pgzemedelie.weebly.com/	Професии в областта на растениевъдството, животновъдството, селскостопанската техника и бизнес дейностите
Професионална гимназия по механоелектротехника "Девети Май"	гр. Червен бряг, обл.Плевен, ул. „Християнска“ №31	+359 659 93277	pgmet@mail.bg	http://pgmet.eu/	Професии в областта на компютърните системи и транспортната техника
Търговска гимназия "Васил Е. Априлов"	гр. Червен бряг 5980, ул. "Тома Петков" №25	+359 878 792355 +359 659 92318	tgvaprilov@abv.bg	http://tg-vaprilov.com/	Професии в областта на икономиката, финансите и мениджмънта

Професионална гимназия по земеделско стопанство "Александър Стамболийски"	с. Чомаковци, 5989, Община Червен бряг	+359 898 632 182 +359 6574 352 +359 6574 357	pgzs_tchomakovci@abv.bg	http://pgzs-alstamboliiski.org/	Професии в областта на механизацията на селското и горското стопанство
Математическа гимназия "Гео Милев"	гр. Плевен 5800, ж.к. "Сторгозия"	+359 64 680996 +359 64 680905 +359 64 680802	mg_plewen@abv.bg	http://www.pleven-mg.com/	Математика, информационни технологии, хуманитарни науки
Държавна финансово-стопанска гимназия "Интелект"	гр. Плевен 5800, ж.к.Дружба	+359 64 870014 +359 64 872895	dfsgintelekt@abv.bg	http://dfsg-intellect.com/	Професии в областта на икономиката и мениджмънта, застрахователното и осигурително дело, електронната търговия
Професионална гимназия по Механо-електротехника	гр. Плевен 5800, ул. Климент Охридски №25	+359 64 841521 +359 64 804521 +359 64 831104 +359 64 841522 +359 64 838422	pgmet_pleven@mail.bg	http://pgmet.pleven.bg/	Професии в сферата на електрообзавеждането на производството, компютърната техника и технологии, микропроцесорната техника
Професионална гимназия по хранително-вкусови технологии "Луи Пастьор"	гр. Плевен 5802, ж.к. "Сторгозия"	+359 64 680288 +359 64 680084 +359 64 680084 +359 64 680243	thvp_pleven@mail.bg	http://pghvt.com/	Професии в областта на хладилната и климатична техника, хранително-вкусовата промишленост и козметиката

Професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия "Никола Фичев"	гр. Плевен 5800, "Александър Стамболийски" №16	+359 64 824804 +359 64 823151	pgsa_nf_pl@abv.bg	http://pgsag.my.contact.bg/	Строителство и архитектура, водно строителство, електрически инсталации
Професионална гимназия по транспорт "Проф. Цветан Лазаров"	гр. Плевен 5800, к-с "Сторгозия" №100	+359 64 680564 +359 64 680806 +359 878 707512 +359 878 707514	pgt_pleven@abv.bg	http://pgtpleven.ovo.bg/	Професии в областта на транспортната техника
Професионална гимназия по лозарство и винарство "Александър Стамболийски"	гр. Плевен 5800, ул.Сторгозия №97	+359 64 680658 +359 64 680766 +359 64 680266 +359 64 680682 +359 64 680204	pglv@mail.bg pglv2004@abv.bg	https://pglv-pleven.alle.bg/	Професии в областта на агроекологията, лозаровинарството, растителната защита и агрохимията
Професионална гимназия по облекло и текстил	гр. Плевен 5800, ул "Д. Константинов" №21	+359 64 825004 +359 64 832056 +359 64 680632 +359 64 824843	pgot.pleven@mail.bg	http://pgot-pleven.com	Професии в областите текстил и фризьорство
Професионална гимназия по електроника и химични технологии "Проф. Асен Златаров"	гр. Плевен 5800, ул. Самуил №2	+359 64 824798 +359 64 848239 +359 64 838458 +359 64 840825	himia_pleven@abv.bg	http://www.pgeht.net/	Професии в областта на компютърните техники и технологии, ВЕИ, фармацевтични и парфюмерийно-козметични продукти

Професионална гимназия по подемна, строителна и транспортна техника "Г.С.Раковски"	гр. Плевен 5800, ж.к. "Сторгозия"	+359 64 680714 +359 64 6800463 +359 64 6800824 +359 64 6800357	pg_pstt@mail.bg	http://www.pgpstt-pleven.com/	Професии в областта на транспортната и подемно-транспортната техника
Професионална гимназия по туризъм "Алеко Константинов"	гр. Плевен 5800, "Сторгозия" 100	+359 64 681020 +359 64 681907	turteh@abv.bg	http://pgt-pleven.com/	Подготвя средни изпълнителски кадри за туристическата индустрия
Професионална гимназия по ядрена енергетика "Мария Склодовска - Кюри"	гр. Белене 5930, ул."България" № 36	+359 658 35374 +359 658 35182 +359 658 33329	pgbelene@abv.bg; pg_belene@vip.bg	http://www.pgbelene.com	Професии в областта на микропроцесорната техника, ядрената енергетика, промишлената електроника, икономиката и информатиката
Професионална гимназия по механо-електротехника "Христо Смирненски"	гр. Кнежа 5835, ул."Марин Боев" № 5	+359 9132 7230 +359 9132 6811 +359 9132 6811 +359 9132 5661	pgm_kn@mail.bg	http://www.pgmet-knezha.bg/	Професии в сферата на машинната техника и електротехника
Професионална гимназия по селско стопанство и транспорт "Никола Йонков Вапцаров	гр. Левски 5900, ул."Индустриална" №1	+359 650 82224; +359 650 82261; +359 650 82566	pgss_vapcarov@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgssvapcarov/	Професии в областта на селскостопанската техника и земеделието

Професионална гимназия по селско стопанство "Д-р Едуард Хаскел"	гр. Пордим 5898, ул."Никола Вапцаров" No 11	+359 6513 2069	pgsspordim@abv.bg	http://pgsspordim.dir.bg/_wm/library/?df=8	Подготвя кадри по професиите фермер и монтьор на селскостопанска техника
Професионална гимназия по хранителни технологии "Юрий Гагарин"	гр. Червен бряг 5980, обл. Плевен, ул. "Струга" №17	+359 659 92273 +359 659 92710	pght_rb@abv.bg	http://pght-chervenbriag.free.bg/	Професии в областта на хранително-вкусовата промишленост и туризма
Професионална гимназия по ресторантьорство, търговия и обслужване	гр. Плевен 5800, ул."Самуил" №2	+359 64 827235 +359 64 827195 +359 64 827195 +359 64 827195	pgrtopleven@abv.bg	http://pgrto.com/	Професии в областта на хранително-вкусовата промишленост и икономическото развитие
Частна профилирана гимназия "Иком Интелект"	гр. Плевен 5800, ул. Никола Петков № 18	+359 64 800256	purva_chastna@abv.bg	http://www.ecomintellect.com	Професии в областта на компютърните технологии, стопанското управление, туризма и спорта
Професионална гимназия "Захарий Зограф"	гр. Плевен 5800, ул."Гривишко шосе" № 2,	+359 64 825359 +359 64 844792	pgdm_pleven@abv.bg	http://www.daskalo.com/pgdm/	Професии в областта на дървообработването, мебелното производство
Национално училище по изкуствата "Панайот Пипков"	гр. Плевен 5800, ул. “ Кирил и Методий” №33	+359 64 823 296	pleven_art_school@abv.bg	http://www.nui-pleven.com/	Изобразително изкуство, музика и танци

Велико Търново

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Природо-математическа гимназия „Васил Друмев“	гр. В. Търново 5000, ул. „Вела Благоева“ №10	+359 62 620 274	pmgvt@abv.bg	http://www.pmgvt.org/	Природо-математически науки, софтуерни и хардуерни науки, икономическо развитие
Профилирана хуманитарна гимназия "Св. Св. Кирил и Методий"	гр. Велико Търново 5000, ул. "Михаил Кефалов" № 2,	+359 62 629694 +359 899 467971	hg_vtrn@yahoo.com	http://www.hg-vt.com	Професии в областта на журналистиката, балнеологията, терапията и рехабилитацията
Частна профилирана гимназия – Американски колеж „Аркус“ – Велико Търново	гр. Велико Търново 5000, ул. Драгоман № 16	+359 62 619 959	info@ac-arcus.com	http://www.ac-arcus.com/	Чужди езици, софтуерни и хардуерни науки
Професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия “Ангел Попов”	гр. Велико Търново 5000, ул. “Никола Габровски”№21	+359 62 620 496 +359 62 620 244	pgsagap_vt@abv.bg	https://pgsagapvt.alle.bg/	Строителство и архитектура, интериорен дизайн, геодезия, архитектурна реставрация
Професионална гимназия по туризъм "Д-р Васил Берон "	Гр. Велико Търново5000, ул. Цанко Церковски№ 10	+359 62 630511	vtpgt@abv.bg	http://vtpgt.com/	Професии в областта на туризма, хотелиерството и ресторантьорството

Професионална гимназия по електроника "Александър Степанович Попов"	гр. Велико Търново 5002, кв. "Колю Фичето", ул. "Никола Гинев" № 2	+359 62 644971	te_popov@hotmail.com	www.pgevtpopov.free.bg	Професии в областта на компютърната техника и технологии, електрообзавеждането на транспортна техника
Старопрестолна професионална гимнация по икономика	гр. Велико Търново ул. „Панарет Рашев“ № 24	+359 62 653 164	itvt@hotmail.com	http://sgivt.com	Професии в областта на икономиката, финансите и информатиката
Професионална гимназия по моден дизайн	Гр. Велико Търново 5000 ул. Мармарлийска №26	+359 879661710	ttbu@mail.bg	http://pgmd.webnode.com/	Професии в областта на модния дизайн и козметиката
Спортно училище	гр. Велико Търново, ул. „Георги Измирлиев” № 2.	+359 62 670387	su_vt@abv.bg	http://sportnovt.com/	Подготовка в областта на спорта
Училище по изкуства и занаяти "Димитър Екимов"	с. Русаля, община Велико Търново	+359 887 859823 +359 886 176414		http://www.rusalya.org/%D1%83%D1%87%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D1%89%D0%B5/	Подготовка в областта на изкуствата
Професионална гимназия по електротехника и електроника	гр. Горна Оряховица 5100, обл. Велико Търново ул." Никола Петров" №31	+359 618 60618	mvl@mail.bg	http://lomonosov-go.com/	Професии в областта на компютърните технологии, програмирането, комуникациите и електротехниката

Професионална гимназия по лека промишленост и икономика "Атанас Буров"	гр. Горна Оряховица 5100 ул. "Св.Княз Борис I" № 25	+359 888266081 +359 893448843 +359 895598015	pglpi1@abv.bg	http://burov.gorna.net	Професии в областта на леката промишленост и икономиката
Професионална техническа гимназия Васил Левски	гр. Горна Оряховица 5100, ул."Ангел Кънчев" No 27,	+359 618 60286	ptgvl@abv.bg	https://ptggo.com/	Топлотехника, автотранспортна техника, ортопедична техника
Професионална гимнация по железопътен транспорт	гр. Горна Оряховица 5120, ул. „Антон Страшимиров” № 44	+359 618 26856 +359 618 26528	pgjpt_go@abv.bg	http://www.pgjpt-go.org/	Професии в областта на железопътния транспорт и електротехникат
Професионална гимнация по аграрни технологии „Цанко Церковски “	гр. Павликени обл. Велико Търново 5200 бул. "Руски" 46	+359 610 52003	pgat_pavlikeni@abv.bg	http://www.pgat-pavlikeni.com	Професии в областта на селското стопанство, мениджмънта и туризма
Държавна търговска гимназия “Димитър Хадживасилев”	гр. Свищов, ул. "Димитър Хадживасилев" №11	+359 631 64355	dtg.svishtov@gmail.com	http://dtg-svishtov.com/bg	Професии в областта на икономиката и информационното осигуряване
Професионална гимназия по лека промишленост и строителство	гр. Свищов ул. "Искър" №19	+359 631 60812	lps_svishtov@abv.bg	http://www.pglps-svishtov.com/	Професии в областта на хотелиерството и ресторантьорството, облеклото и селскостопанската техника

Русе

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Профилирана математическа гимназия Баба Тонка	гр. Русе, ул. Иван Вазов 18	+359 82 834323	direktor@mg-babatonka.bg	http://mg-babatonka.bg/	Информатика и ИТ, Астрономия, Общи науки
Професионална гимназия по електротехника и електроника Апостол Арнаудов	гр. Русе, ул. Потсдам №3	+359 82 844523	electroschool@abv.bg	http://www.electroschool.com/	Професии в областта на електроенергетиката, компютърната техника и технологии, програмирането
Професионална гимназия по дървообработване и вътрешна архитектура Йосиф Вондрак	гр. Русе, ул. Александровска №108	+359 82 836063	pgdva_jvondrak@abv.bg	http://pgdva-ruse.net/	Професии в областта на дървообработването, мебелното производство и дизайна
Професионална гимназия по селско стопанство Ангел Кънчев	гр. Русе, кв. Образцов чифлик	+359 82 822243	pgss@novotika.com	http://www.pgss-ruse.com/	Професии в сферата на селскостопанската техника, хранително-вкусовата промишленост и земеделието
Професионална гимназия по механотехника Юрий Гагарин	гр. Русе, ул. Алеи Възраждане №2	+359 82 832947	pgmt@abv.bg	http://www.pgmt-ruse.tk/	Професии в областта на автотранспортната техника, ВЕИ, енергийни съоръжения и инсталации

Професионална гимназия по облекло Недка Иван Лазарова	гр. Русе, ул. Велико Търново №21	+35 82 822831	pgo_rousse@abv.bg	http://pgo-rousse.com/	Професии в областта на модата и дизайна
Професионална гимназия по туризъм Иван П. Павлов	гр. Русе, бул. "Липник" № 4	+359 82 841445	pgt_ipp_ruse@abv.bg	http://pgtourism.info/	Професии в областта на туризма и хранително-вкусовата промишленост
Професионална гимназия по икономика и управление "Елиас Канети"	гр. Русе, ул. Борисова №22	+359 82 823613	pgiu-ruse@jusoft.net	http://www.pgiu-ruse.jusoft.net/	Професии в областта на икономическото развитие, финансите, мениджмънта
Професионална гимназия по речно корабостроене и корабоплаване	гр. Русе, пл. Левски 1а	+359 82 834594	trkskp@abv.bg	http://pgrkk-ruse-bg.net/	Професии в областта на речното корабоплаване, корабостроенето и логистиката
Професионална гимназия по транспорт	гр. Русе, ул. Димитър Баларев №1	+359 82 841886	pgtransport_rs@abv.bg	http://www.pgtransport-ruse.com/	Професии в областта на транспортната и подемната техника
Професионална гимназия по строителство, архитектура и геодезия Пеньо Пенев	гр. Русе,бул. Цар Освободител №105а	+359 82 834841	tis@abv.bg	http://www.pgsag.com/	Професии в областта на строителството и архитектурата, ВиК
Професионална гимназия по промишлени	гр. Русе, ул. Цар Калоян №11	+359 82 872218	pgpt_ruse@abv.bg	https://pgpt.org/	Професии в областта на газовата и топлотехниката, промишления дизайн

технологии Атанас Ц. Буров					
Професионална гимназия по селско стопанство К. А. Тимирязев	гр. Две могили, ул. Чавдар Войвода	+359 8141 2243	pgss_dm@abv.bg	http://www.pgss-dvemogili.com/	Професии в областта на селското стопанство и туризма
Първо частно средно училище Леонардо да Винчи	гр. Русе, ул.”Александровска” 6	+359 882 877526	ps_leonardo@mail.bg	https://www.psleonardo.com	Не излизат с професия, засилено изучаване на езици
Професионална гимназия	гр. Бяла, ул. П. Волов №11	+359 817 72312	profesionalna_gimnaziq_bqla@abv.bg	http://pg-byala.com/PG/Home.aspx	Професии в сферата на транспорта, производството на облекло, строителството и растениевъдството

Добрич

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Професионална гимназия по аграрно стопанство	гр.Добрич бул.”25-ти септември” № 86	+359 58 602 203 +359 58 602 007 +359 58 602 305 +359 58 602 764	tmss_dch@abv.bg	http://pgas-dobrich.org/	Професии в областта на селскостопанската техника, фермерство, агроекология

Професионална гимназия по ветеринарна медицина “Проф. д-р Георги Павлов”	гр. Добрич, бул. "25 Септември" № 98	+359 58 602566 +359 58 602249	pgvm_dobrich@abv.bg	https://www.pgvm-dobrich.eu	Професии в областта на ветеринарната медицина
Професионална гимназия по механотехника и електротехника “М. Ломоносов”	гр. Добрич 9300, обл. Добрич ул. „Хан Тервел“ №187	+359 58 605315	pglomonosov@gmail.com	http://lomonosov-go.com/	Професии в областта на компютърните системи, програмирането, дървообработването строителството
Професионална гимназия по транспорт,обслужване и лека промишленост	гр. Добрич, бул.”25 –ти септември” № 47	+35 58 602197 +35 58 602209 +35 58 602443 +35 58 603396	pg_to@ab.bg	http://pgtolp.com/	Професии в областта на подемно-транспортна техника, и леката промишленост
Професионална гимназия по туризъм “П.Яворов”	гр. Добрич, бул.”25 –ти септември” № 36	+359 58 602093 +359 58 602256 +359 58 602137	pgt_dobrich@abv.bg	http://pgtdobrich.org	Професии в областта на хотелиерството и ресторантьорството, хранително-вкусовата промишленост
Финансово – стопанска гимназия “Васил Левски”	гр. Добрич ул. “Генерал Гурко” № 1	+359 58 600143 +359 58 600144 +359 58 600-171	fsgdobrich@mail.bg	http://fsgdobrich.org/	Професии в областта на финансите, счетоводството и митническите услуги
Частна профилирана гимназия по туризъм и предприемачество "Райко Цончев"	гр. Добрич 9300, ул.България, №3	+359 58 655 645	pgtp_raykoconchev@abv.bg	http://egtp.eu/index.php/bg/	Професии в областта на програмирането, уеб дизайна, мениджмънта

Природоматемати -ческа гимназия "Иван Вазов"	гр. Добрич 9300, бул."Трети март" 1	+359 58 602507 +359 58 603183 +359 58 604568 +359 58 604568 +359 58 604742	kanev@pmg.dobrich.net	http://pmg.dobrich.net	Природо-математически науки, информационни технологии
Професионална гимназия за кадри в обслужващата сфера "Алеко Константинов"	гр. Балчик 9600, в.з. "Сборно място"	+359 579 72710 +359 579 74210	al_konstantinov@dir.bg	https://pgzakos.wordpress.com/	Професии в областта на ресторантьорството, бизнес управлението
Професионална гимназия по земеделие "Тодор Рачински"	9500 гр. Генерал Тошево - обл. Добрич ул „Опълченска” № 46 ПГЗ „Т. Рачински”	+359 5731 4451 +359 5731 4447 +359 5731 4593	pgz_gt@abv.bg	http://www.pgzemedelie.com/bg/	Професии в сферата на селското стопанство, икономиката и транспортната техника
Професионална земеделска гимназия "Климент Аркадиевич Тимирязев"	гр. Каварна 9650 ул."Добротица" No 48,	+359 570 83070; +359 570 82572	pzg_kavarna@mail.bg	https://pzg-kavarna.com/	Професии в областта на ХВП, селското стопанство и туризма
Професионална Гимназия по Техника и Облекло "Дочо Михайлов"	гр. Тервел 9450, ул."Хан Аспарух" 81,	+359 5751 2509 +359 5751 2059 +359 5751 2319	tmt_tervel@mail.bg	http://pgto-tervel.net	Автоматизация на непрекъснати производства, конструиране, моделиране и технология на облеклото

Силистра

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Природоматематическа гимназия "Св.Климент Охридски"	гр. Силистра 7500, ул."Москва" No 43,	+359 86 882 645 +359 86 882 648	pmg_ss@mail.bg	http://pmg-silistra.com	Природни науки, софтуерни и хардуерни науки
Професионална Гимназия по Механотехника "Владимир Комаров"	гр. Силистра 7500, ул."Петър Бояджиев" No 29	+359 86 824154 +359 86 824144 +359 86 824159 +359 86 824176 +359 86 824105	pgmt-ss@mbox.contact.bg	http://pgmt-komarov.eu	Професии в областта на компютърните системи, транспортната техника, мехатрониката
Професионална Гимназия по Строителство "Пеньо Пенев"	гр. Силистра 7500, бул. Македония №140, п.к. 114	+359 86 824005 +359 86 824009	ts_ss@abv.bg	https://www.pgs-silistra.com/	Професии в областта на строителството и архитектурата, ВиК
Професионална Гимназия по Стопанско управление, Администрация и Услуги "Атанас Буров"	гр. Силистра 7500, бул. „Македония” 121	+359 86 821859 +359 86 822991	economics_ss@abv.bg	http://pgsuau-burov.com/	Професии в областта на програмирането, уеб дизайна, банковото дело, туризма
Професионална земеделска гимназия "Добруджа"	гр. Силистра 7500, ул."Тутракан"	+359 86 821903 +359 86 821752 +359 86 821904 +359 86 822340	pzg_dobrudja@abv.bg	http://pzg-dobrudja.bg/	Професии в областта на селскостопанската техника и растениевъдството
Професионална гимназия по лека промишленост "Пенчо Славейков"	гр. Силистра, бул. "Седми септември" № 59	+359 86 824 149 +359 86 824 119	tlp.ss@mail.bg	http://www.pglp-silistra.com/	Професии в областта на модния дизайнер, производството на облекло, козметиката

Професионална гимназия по производствени технологии "Евлогий Георгиев"	град Силистра 7500, П.К.301 ул."7-ми септември" №57	+359 86 824008 +359 86 824034 +359 86 824 147	pgpt_evlogy@abv.bg	http://pgpt-ss.idwebbg.com/	Професии в областта ХВП и екологията
Общинско спортно училище "Дръстър"	гр. Силистра, ул. Черно море №10, пощ. код 7500	+359 86 822460	osu_ss@abv.bg	http://www.su-silistra.com/	Обучение в областта на спорта
Професионална гимназия по облекло, обслужване и транспорт	гр. Дулово 7650, Шуменско шосе 42,	+359 864 24112	pgoot_ _dulovo@abv.bg	http://www.pgoot.dir.bg	Конструиране, моделиране и технология на облекло от текстил, механизация на селското стопанство, автотранспортна техника
Професионално училище по механизация на селското стопанство "Никола Йонков Вапцаров"	с. Средище7560, област Силистра, ул. "Добруджа" №80	+359 86 262475	mss.sr@mail.bg	http://pgmss.weebly.com/	Професии в областта на фермерството, селскостопанската и автотранспортна техника, агроекологията
Професионално Училище по селско стопанство	с. Ситово, общ. Ситово, обл. Силистра ул. „Г. Раковски” №2	+359 894 419596 +359 86 632704	pu_stopanstvo@abv.bg	http://www.pgss-sitovo.com/	Професии в областта на земеделието, пчеларството, хранително-вкусовата промишленост, растениевъдството

Центрове за професионално обучение в трансграничния регион

Монтана

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща
ЦПО към „Юнион Шус“ ООД	Гр. Берковица, общ. Берковица, обл. Монтана, ул. Парчевич 1А	+359 883 551 494	george.angelov94@gmail.com
ЦПО към "ЕнПиЕй Едюкейшън" ЕООД	Гр. Монтана, бул. Трети март №83	+359 889 789 965	naty_atanasova@abv.bg
ЦПО към Сдружение с нестопанска цел “Агенция за регионално развитие и бизнес център“ 2000	Гр. Монтана, ул. Александър Батенберг № 2	+359 96 300 760	office@arrbc-montana.org
ЦПО към “Жори клуб“ ООД	Гр. Монтана, ул. "3-ти март" № 111	+359 888 405 012	joriklub@mail.bg
ЦПО към “Кънектед“ ЕООД	Гр. Монтана,ул. "Трети март" № 78	+359 96 399 993	kami@net-surf.net
ЦПО към "Вест - 2005" ЕООД	Гр. Монтана, ул. "Хайдут Велко" 18 ет. 2 ап. 3	+359 888 918 093 +359 884 007 077 +359 889 844 336	vest_05@abv.bg
ЦПО към "Регионален център за развитие и усъвършенстване на човешките ресурси" ЕООД	Гр. Лом, общ. Лом, обл. Монтана, ул."Стадиона" №6	+359 882 422 929	regionalencentar_lom@abv.bg
ЦПО към Сдружение с нестопанска цел “ЗНАНИЕ	Гр. Монтана, бул."Трети март" №84, ет.6	+359 96 305 573	roza_drz@mail.bg
ЦПО към ЕТ "ИТИ - Пламка Георгиева"	Гр. Монтана, ул."Св.Патриарх Евтимий" №61 ап.3	+359 96 310 361 +359 898 537 438	pl.ilieva@abv.bg; it_iliev@abv.bg

		+359 888 758 303	
ЦПО към СД "Монте Авиор - Репкини и Сие"	Гр. Монтана, бул."Трети март" №48	+359 96 300 567 +359 876 161 611	cd.monte_avior@abv.bg
ЦПО към ЕТ "Пламък-96 - Калинка Жекова"	Гр. Берковица, общ. Берковица, обл. Монтана, ул. "Синия вир" № 17	+359 888 342 961	flame96@abv.bg

Видин

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща
ЦПО към "Димитрова 2010" ЕООД	Гр. Видин, ул. Княз Борис I №16	+359 889 78 66 03 +359 94 60 71 17	dimitrova_2010abv.bg
ЦПО към Професионална гимназия “Проф. д-р Асен Златаров гр. Видин	Гр. Видин, Южна промишлена зона	+359 94 601 797 +359 94 600 805	thti_vd@yahoo.com
ЦПО към “БРЕЙН ГРУП гр. Видин	Гр. Видин, ул. "Чепино" № 2	+359 895 410 307	brain_group_vidin@yahoo.com
ЦПО към Агенция за регионално развитие и бизнес център	Гр. Видин,ул."Христо Ботев"77	+359 94 600 017	arrbc@bcvidin.org; office@bcvidin.org

Враца

ЦПО към "ОН - Кийсървиз" ЕООД	гр. Роман, общ. Роман, обл. Враца, ж.к. Индустриална зона, Административна сграда Метизи АД	+359 889 217 218 +359 899 190 797	onkisarvis@abv.bg
ЦПО към „Окей Плюс“ ЕООД	гр. Враца, ул. "Кръстьо Българията" №7, ап.3	+359 879 348 866	ok_plluss@abv.bg

ЦПО към "Маца-МВ" ЕООД	гр. Враца, "Цар Борис" I, № 22, А, ет.3, ап.8	+359 889920743	maria_maca_91@abv.bg
ЦПО към "Елза - Евроконсулт" ЕООД	гр. Враца, ул. Страцин 33	+359 898 432915 +359 896 828943	elza_todorova@abv.bg
ЦПО към "Медико Инженеринг" ООД	гр. Враца,ул. "Г. С. Раковски" №41, ет. 1-ви, офис 3	+359 92 666651 +359 899 834649	mengineer@abv.bg
ЦПО към АС "Орел" 1 ООД	гр. Бяла Слатина, общ. Бяла Слатина, обл. Враца, ул. Стефан Караджа № 18	+359 885 831210	ac_orel_2006@abv.bg
ЦПО към Център за професионално обучение към "Е И М Консулт" ООД	гр. Враца, ул. Лукашов 8Б	+359 898494626	eim_konsult@abv.bg
ЦПО към Сдружение "Етника"	гр. Бяла Слатина, общ. Бяла Слатина, обл. Враца, Хан Крум №64 ет.2	+359 897 719644	skmitko@gmail.com
ЦПО към „Атоменергоремонт“ АД	гр. Козлодуй, общ. Козлодуй, обл. Враца, площадка на АЕЦ	+359 97 374142 +359 889 991311	cpoaer@abv.bg
ЦПО към Сдружение с нестопанска цел “Индустриална стопанска камара /асоциация/ – Враца	гр. Враца, ул. "Лукашов" № 11	+359 92 988 818 +359 889 498899	isa_vr@mail.bg
ЦПО към Сдружение с нестопанска цел “Дом на науката и техниката	гр. Враца,ул. "Лукашов" №14	+359 92 620320 +359 92 624306	dnt_vratsa@abv.bg

ЦПО към “Автошкола“ ЕООД	гр. Враца, ул. Складова № 3	+359 92 665162	avtoshkola_eood@abv.bg
ЦПО към ЕТ “Мексико – ПЕ – Петър Йорданов“	гр. Враца,ж.к. "Дъбника", бл. 9, вх. "А"	+359 92621921 +359 896043461	et_mexico@abv.bg
ЦПО към "Джи Би Консулт" ЕООД	гр. Враца, ж.к."Дъбника" бл.10 вх.В ап.63	+359 888 586607	jbconsult@abv.bg
ЦПО към ЕТ "Деси Веси - Митко Василев"	гр.Враца,ул."Подбалканска" №67	+359 92 656814 +359 92 663153 +359 896 629989	natsan@abv.bg
ЦПО към Агенция за регионално и икономическо развитие	гр. Враца, ул. "Христо Ботев" №24	+359 92 665509 +359 887000415	arir.vr@gmail.com
ЦПО към ЕТ "Квалитех - Вера Комитска"	гр. Враца, ул. "Скобелев" 10	+359 92 622396 +359 887 686903	etkvaliteh@abv.bg
ЦПО към ЕТ "Олиави - Доля Иванова"	гр. Враца, ул. "Поп Боюклийски" № 12 - 10	+359 92 665162 +359 887 07 18 98	vratsa_oliavi@mail.bg

Плевен

ЦПО към "Професионален център за обучение Донка Маринова" ООД	гр. Плевен, ул."Димитър Константинов"23,ет.3 офис 219	+359 878 730813 +359 879 260844	dzmarinova@abv.bg
ЦПО към "Палде Корект" ЕООД	гр. Плевен, ж. к. "Сторгозия", 129 - "Б" - 42	+ 359 876 130314	agency.bvd@gmail.com
ЦПО към „АС ДС“ ООД	гр. Плевен, бул. "Русе" № 19	+359 889 202793 +359 885 599964 +359 64 841385	office.pl@acdc-bg.com
ЦПО към „Електра 89“ ЕООД	гр. Плевен ул."Стефан Караджа"22 А ет. 1	+359 898 246797 +359 898 513363	elektra_89@gbg.bg
ЦПО към "Магнус" ЕООД	гр. Плевен, ул. "Борис Шивачев" № 37	+359 879 538080 +359 888 624861	mag_pl@abv.bg
ЦПО към "Аполи Инвест" ЕООД	гр. Плевен, ул."Кирил и Методий" № 18, офис 22	+359 882 532124 +359 64 827270	apoli.infos@gmail.com
ЦПО към „Автошкола 94“ ЕООД	гр. Плевен,ул. ”Гоце Делчев” №3 ап.2	+359 889 501028	avtoshkola94@mail.bg
ЦПО към "Евроконсулт Миг" ООД	гр. Плевен, ул. Дойран 50А, ет. 3, ап. 5	+359 896 898252 +359 64 803225	euroconsult_mig@abv.bg
ЦПО към „Плевен-Трейнинг“ ЕООД	гр. Плевен, Индже войвода №19, вх.Б, ет.2, ап.4	+359 884 929696 +359 894 583933	PLEVEN_TREINING@ABV.BG

ЦПО към Сдружение "Веда"	гр. Плевен,ул. "Сан Стефано" №12, офис 16	+359 64 803952 +359 889154911	vkl@gbg.bg
ЦПО към Сдружение "Наука и развитие"	гр. Плевен, Св.Сава 4	+359 878 720208 +359 64 805575	nauka_razvitie@mail.bg
ЦПО към „Кибертел“ ООД	гр. Левски, общ. Левски, обл. Плевен, "Малчика" 18	+359 887 850597 +359 899 800112	cpo.kibertel@abv.bg
ЦПО към "Таланти" ЕООД	гр. Плевен, жк. "Сторгозия", бл. 50	+359 878 191128	talanti.bg@abv.bg
ЦПО към "Универсал Плевен" ООД	гр. Плевен, Сторгозия 40-г-2	+359 878 688923	universal.pleven.ood@gmail.com
ЦПО към „Конов комерс“ ООД	гр. Плевен, ул. Христо Ботев" 5, вх. Г, ап. 3	+359 878 424323	konov_komerce@hotmail.com
ЦПО към Сдружение “Регионален бизнес център“ - Плевен	гр. Плевен,площад „Карол I” №5, ет.3	+359 64 810444	rbcp@abv.bg
ЦПО към Сдружение “Знание“ - Плевен	гр. Плевен,ж.к. "Дружба" бл. 121, вх. Б, ап.13	+359 988 992503	znanie.pl@gmail.com
ЦПО към Сдружение с нестопанска цел “Областна организация на научно-техническите съюзи“ гр. Плевен	гр. Плевен, ул. "Александър Стамболийски" № 1	+359 64 800973 +359 64801019	nts_pleven@abv.bg
ЦПО към “Арконнико“ ЕООД	гр. Плевен, ул. Петко Каравелов № 18, ет. 3, ап. 18	+359 898 604751	yumaromanik@yahoo.com

ЦПО към Професионална гимназия по земеделие “Стефан Цанов гр. Кнежа	гр. Кнежа, общ. Кнежа, обл. Плевен, ул. Марин Боев № 5	+359 9132 7376 +359 888570671	pgz_kneja@abv.bg
ЦПО към Професионална гимназия по механоелектротехника “Девети май“ гр. Червен бряг	гр. Червен бряг, обл. Плевен, ул. "Християнска" № 31	+359 65993277 +359 65992023	pgmet@mail.bg
ЦПО към Сдружение с нестопанска цел “Център за информация и развитие на евроинтеграцията (ЦИРЕ) гр. Плевен	гр. Плевен,ул."Данаил Попов" No 14, ап.8	+359 64680013 +359 889154911	vkl@abv.bg
ЦПО към Сдружение с нестопанска цел "Научно технологичен съюз - Плевен"	гр. Плевен, ул. "Св.Св. Кирил и Методий" № 18	+359 878 766695	ntspleven@mail.bg
ЦПО към "Палфингер продукционстехник България" ЕООД	гр. Червен бряг, обл. Плевен, комплекс "Бета"	+359 65999121 +359 887980936	n.kalchev@palfiger.com
ЦПО към “Декси Консулт“ ЕООД	гр. Плевен, ул. "Стефан Караджа" № 55	+359 896 784167 +359 896 784176	dexi_consult@abv.bg
ЦПО към ЕТ "Лина - Петко Друмчев"	гр. Плевен, бул."Христо Ботев" 85 вх.А	+359 888897656	liliana_stefanova@abv.bg
ЦПО към “ИКоМС ЕООД	гр. Плевен, ул. "Кирил и Методий" № 18, офис 22	+359 64 827270 +359 898 446988	icoms_bg@abv.bg

ЦПО към "Заваръчно-монтажни услуги" ЕООД	гр. Плевен, ул. Индустриална №12	+359 64 680146 +359 899808068	zmy_bg@abv.bg
ЦПО към "Център за чужди езици и мениджмънт" ООД	гр. Плевен, ул."Дойран" №63	+359 64 800792 +359 888212917	europe.pleven@abv.bg
ЦПО към ЕТ "Златко Вълчев - Дубъл В"	гр. Плевен, ул. "Пордим" № 20, вх. Б	+359 888 670308 +359 64 801828	zlatko_valchev@abv.bg
ЦПО към "Регионален център за професионална квалификация" ООД	гр. Плевен, ул."Лозенград" №22 вх.А	+359 64 800773 +359 887730812	dzmarinova@abv.bg

Велико Търново

ЦПО към Сдружение "Алтернатива за теб"	гр. Велико Търново, "Христо Ботев: № 5, стая 105	+359 878538626 +359 878835048	alternativa.cpo@abv.bg
ЦПО към "Център за бизнес развитие - Полски Тръмбеш" ООД	гр. Полски Тръмбеш, общ. Полски Тръмбеш, обл. Велико Търново	+359 61 415942 +359 894 618761	cbr2015@abv.bg
ЦПО към ГелеСофт ЕООД	гр. Горна Оряховица, обл. Велико Търново ул. Сидер Войвода - 3	+359 61860999 +359 888 338946 +359 884 655866	gs-mbox@gelesoft.com
ПО към „Евробилдинг“ ООД	гр. Горна Оряховица, обл. Велико Търново ул. Вичо Грънчаров 10	+359 888 300508 +359 888 426862	ve.stoev@gmail.com

ЦПО към Регионална занаятчийска камара Велико Търново	гр. Велико Търново,ул. "Христо Ботев" 2, ет. 2, стая 205	+359 62 601368 +359 878 973158 +359 898 671410	rzkvt@abv.bg
ЦПО към "Тримекс-Димитров Максимов Асаад"ООД	гр. Велико Търново, бул."България"№29В	+359 877 003281 +359 877 003282	trimexood@abv.bg
ЦПО към „Старт-97“ ООД	гр. Велико Търново, ул.”Славянска” № 2а	+359 62 640301 +359 888 764544	start97@abv.bg
ЦПО към "Вимар" ООД	гр. Велико Търново, ул. "Цанко Церковски" 14	+359 896 716326 +359 62 606052	ivonn045@gmail.com
ЦПО към ЕТ "Дълголетие-Гинка Генова"	гр. Велико Търново, България 33, вх. В, ет. 1, ап. 2	+359 879 894985 +359 988 930894	slav.misalvt@abv.bg
ЦПО към СНЦ “Бизнес център Свищов	гр. Свищов, общ. Свищов, обл. Велико Търново, ул. Димитър Хадживасилев № 2	+359 888 864847	bcsvishtov@gmail.com
ЦПО към СНЦ “Бизнес Център-Полски Тръмбеш	гр. Полски Тръмбеш, обл. Велико Търново, ул. Търговска № 76	+359 61 415 942 +359 887 707 943	bcptrambesh@gmail.com
ЦПО към Община Свищов Общинска служба “Социални дейности гр. Свищов	Свищов, общ. Свищов, обл. Велико Търново, ул. "Ал. Константинов" №1, с. Овча могила, общ. Свищов	+359 6327 2581 +359 886 202 018	supzom@gmail.com
ЦПО към "Интелекти" ООД	гр. Велико Търново, ул."Мария Габровска" 2А	+359 885 004 654	intelekti@intelektibg.com

ЦПО към Стопанска академия "Димитър Апостолов Ценов"	гр. Свищов, общ. Свищов, обл. Велико Търново, ул."Емануил Чакъров" № 2	+359 882 552 507 +359 882 552 521	cpo@uni-svishtov.bg
ЦПО към "Унисофт" ЕООД	гр. Горна Оряховица, общ. Горна Оряховица, обл. Велико Търново,ул. "Бунар Хисар" 6	+359 618 20706 +359 886 075 097	unisoftgo@mail.bg
ЦПО към "Център за чужди езици и мениджмънт" ООД	гр. Велико Търново, ул. "Ниш" № 7	+359 62 630539 +359 62 628561	euscvt@dir.bg
ЦПО към РС на ТПК - Велико Търново	гр. Велико Търново, ул."Н.Габровски"1, ет.2, офис № 10	+359 62 625048 +359 66 808 592	centarzakvalifikacia@abv.bg

Русе

ЦПО към „Топ ман“ ЕООД	гр. Русе, ул Потсдам 10	+359 888511999 +359 885503443	schetovodstvo@richmart.eu
ЦПО към "Университетска многопрофилна болница за активно лечение - Русе" АД	гр. Русе, ул. "Независимост" № 2	+359 82 887223 +359 82 887308	hospitalruse@hospitalruse.org
ЦПО към "Есперанса 09" ЕООД	гр. Русе, ул.Левента №5, блок.Пощенец, вх.Б	+359 889979713	vivatrans@abv.bg

ЦПО към „Алтернативи за гражданско развитие“ ООД	гр. Русе, ул. "Сяр" № 29	+359 82 599191 +359 893366883 +359 877345783	alternativi2015@abv.bg
ЦПО към „Меридиан АБК“ ЕООД	гр. Русе, ул. "Иван Вазов" № 1	+359 888209133 +359 885419415	cpo_meridian_abk@abv.bg
ЦПО към "Експертика" ЕООД	гр. Русе, Цар Освободител 40 вх.1 ет.2 ап.6	+359 888 344 311 +359 889 720 530	expertika.cpo.bg@gmail.com
ЦПО към „Сдружение Пракси – Професионална реализация, адаптивност, креативност и социална инициатива“	гр. Русе, ул. Петко Д. Петков № 8	+359 89 998 7854 +359 88 251 7511 +359 89 985 2660	praksi2014@gmail.com
ЦПО към „Персонал Трейнинг“ ЕООД	гр. Русе, общ. Русе, ул. Петрохан № 73	+359 884910502 +359 82 897641 +359 898314042	ruse@personnel-hold.com; personal_training@personnel-hold.com
ЦПО към „Христов 2008“ ЕООД	гр. Русе, ул. Войводова №3	+359 82 599 191 +359 893 366 883 +359 896 852 821	hristov_2008@abv.bg
ЦПО към „Институт по социално управление“ ЕООД	гр. Русе, Панайот Хитов 34	+359 82 520 056	isueood@gmail.com
ЦПО към "Омега 2011" ЕООД	гр. Русе, ул. "Александровска" 75	+359 885419415 +359 82 826690	apb.bg@abv.bg

ЦПО към “Еконт Експрес“ ООД	гр. Русе, ул. Тутракан № 11	+359 879508116 +359 885677228	hr@econt.com
ЦПО към СНЦ “Европейски център в подкрепа на бизнеса	гр. Русе, ул. "Буров" № 2	+359 82 870400 +359 878307702	ngo.ebsc@gmail.com
ЦПО към ЦПО АКАДЕМИКА ЕООД гр. Русе	гр. Русе, ул. Борисова № 41,ет.1,ап.8	+359 889228594 +359 877659018	vurbanova@abv.bg
ЦПО към “ЕВРОДРАЙВ“ ЕООД	гр. Русе, ул. "Цар Освободител" № 84	+359 82833133	ed_5@abv.bg
ЦПО към “Оргахим АД гр. Русе	гр. Русе, бул. "Трети март" № 21	+359 82886258 +359 882650441	veselina.dyakova@orgachim.bg
ЦПО към Сдружение “Териториална организация на научно техническите специалисти гр. Русе	гр. Русе, ул. "Александровска" № 28	+359 82820257 +359 878820257	dnt@networx-bg.com
ЦПО към сдружение “Регионален център за подготовка на кадри за шивашката и кожарската промишленост в Северен Централен планов район гр. Русе	гр. Русе 7000, ул. "Велико Търново" № 21	+359 82 834946	pgo_rousse@abv.bg

ЦПО към ПГ по строителство архитектура и геодезия "П. Пенев гр. Русе	гр. Русе 7000, бул. "Цар Освободител" № 105А	+359 82 834841 +359 887744392	tis@abv.bg
ЦПО към "Рулан" ООД	гр. Русе, ул. "Цар Калоян" № 14, вх. 2, ет. 5, ап. 12	+359 82 871090 +359 887367133	office@rulan.eu
ЦПО към Научноизследователски институт по управление на регионални проекти ЕООД	гр. Русе, ул."Шипка" №6	+359 888596160	preslavatrendafilova@gmail.com
ЦПО към Фондация "Свети Георги"	гр. Русе, ул."Чипровци" №2	+359 893509782 +359 894720767	f_st.george@abv.bg
ЦПО към Сдружение "Иновационен регионален университет"	гр. Русе, ул."Никола Вапцаров" 18 вх.4	+359 887554804	ppenchev53@abv.bg
ЦПО към "Европейски колеж по туризъм и мениджмънт" ООД	гр. Русе, ул.М.конник №2, офис:ул. П.Р.Славейков, офис 10	+359 878715624	office@euro-college.com
ЦПО към "Бейском" ООД	гр. Русе,ул."Плевен" 2 вх.2 ет.4	+359 897 968 719 +359 886 621 668	leman_ahmed@abv.bg base_com@abv.bg

ЦПО към Военно формирование 32420	гр. Русе, ул. "Солун" № 2	+359 82 825175 +359 82 825176	ruse32420@abv.bg
ЦПО към "Спарки" АД	гр. Русе, ул."Розова долина" №1	+359 888267808 +359 82 885401	maya.petkova@sparkygroup.com
ЦПО към Сдружение клуб "Отворено общество" - Русе	гр. Русе, ул."Пиротска" №3	+359 82 510417 +359 887147632	osc@oscrousse.org
ЦПО към "Дунав" АД	Русе, бул. "Тутракан" № 22	+359 82 845800 +359 885914209	cpo_dunavrs@abv.bg

Силистра

ЦПО към „Гиара“ ЕООД	гр. Силистра, ул. д-р Анастас Янков № 48	+359 86 83 07 74 +359 895 777 222	favorit_k@abv.bg
ЦПО към „Сезони“ ООД	гр. Силистра,ул. „Добруджа” № 41, вх. В, ет.2, офис 13	+359 884867830	office@sezoni.eu
ЦПО към „ДК Груп България“ ООД	гр. Силистра, ул. Кап. Кръстев 30, ет. 6, ап. 21	+359 888991500	iliana_zhekova@abv.bg
ЦПО към “Лъкидрайв“ ЕООД гр. Тутракан	гр. Тутракан, общ. Тутракан, обл. Силистра, ул. "Вела Пискова" № 4	+359 86 661128 +359 878790439	ipetrof@abv.bg

Добрич

ЦПО към „Джи Ей Спийд“ ЕООД	гр. Добрич, ул. "Захари Стоянов" № 53, вх. Б, ет. 2, ап. 3	+359 897295726	joro.iliev84@gmail.com
ЦПО към СНЦ Териториална Организация на Научно-техническите съюзи"	гр. Добрич, ул. Независимост № 14	+359 58 603243	ntsdobrich@abv.bg
ЦПО към “Училищно настоятелство при Професионална гимназия по аграрно стопанство“ – Добрич	гр. Добрич,бул. 25 септември № 86	+359 887614130	prof.ob@abv.bg
ЦПО към Професионална земеделска гимназия "Кл. Арк. Тимирязев" гр Каварна	гр. Каварна, общ. Каварна, обл. Добрич ул. Добротица № 48	+359 57083070 +359 887155637	pzg_kavarna@mail.bg
ЦПО към “Автошкола Пантелеев“ ЕООД гр. Добрич	гГр. Добрич, 9300, ул. "Вардар" № 32, вх. "А", ет. 1, ап. 1, ул. "Батак" № 4, офис № 6	+359 896725323	vivi9880@gmail.com

ЦПО към "Съдружие - ПУЦ" ООД	гр. Добрич,ул."Иван Вазов" №8	+359 58 602922 +359 894 609159	nikolinka.mincheva@abv.bg
ЦПО към Просперити ООД	гр. Добрич, ж.к."Добротица" бл.25 вх.Г ет.1 ап.1	+359 58 601027 +359 898514544 +359 886 893378	nearko@abv.bg
ЦПО към ЕТ Професионален център по туризъм - Слава- Славка Донева	гр. Добрич, ЖК "Добротица" бл.2 вх.А ап.10	+359 896 470275	slavkadoneva@abv.bg
ЦПО към "Учебно-възстановителен комплекс Прогрес" ЕООД	Дуранкулак, общ. Шабла, обл. Добрич Адрес на управление: София, бул."Шипченски проход" 69А, ЦАПК "Прогрес" ООД	+359 2 8734880	s.uzunov@progress.bg
ЦПО към "Международен колеж" ООД	гр. Добрич,ул. "България", № 3	+359 58 655620	klara_dimitrova@mail.bg mk_ood@mail.bg
ЦПО към "Нона - център за квалификация и преквалификация" ЕООД	гр. Добрич, бул "Калиакра" № 2, ет. 3	+359 58 605489 +359 888565361 +359 896848816	os_nona@abv.bg
ЦПО към Частно училище по туризъм ООД	гр. Добрич, ул. "Отец Паисий"20	+359 899969001	chutood@abv.bg

Румъния

Олт

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Colegiul Tehnic ”DANUBIUS”	Str. București, nr. 29, Corabia, jud. Olt	+40 249 560 744	ctdcorabia@gmail.com	http://www.colegiultehnicdanubius.com	Професии в областта на електрическите инсталации, икономиката, околната среда
Colegiul Tehnic Balș	Str. Nicolae Bălcescu, nr.232, Bals, Judetul Olt	+40 249 451 287	gsicmb@yahoo.com	http://colegiultehnicbals.ro	Професии в областта на механиката, гастрономията
Liceul Tehnologic „Ion Popescu”	Comuna Cilieni, str. "General Marcel Olteanu" nr.143	+40 245 340 08	ltcilieni@yahoo.ro	http://liceulcilieni.ro	Професии в областта на земеделието
Liceul Tehnologic Crimpoia	comuna Crimpoia, jud. Olt, str. Principala nr.109	+40 249 485 238	scoalacrimpoia@yahoo.com	http://www.liceulcrimpoia.ro	Професии от текстилната индустрия
Colegiul Agricol ”Dimitrie Petrescu”	Strada Vasile Alecsandri, nr.104 Caracal	+40 249 513 374	colegiulagricolcaracal@yahoo.com	http://www.colegiuldimitriepetrescucaracal.ro/	Професии в областта на земеделието, техниката и услугите
Liceul Tehnologic „Constantin Brâncoveanu”	Strada Pompierilor 33, Scornicești	+40 249 460 033	gsa_scornicesti@yahoo.com		Професии от текстилната и хранително-вкусовата индустрия, енергийния сектор и защита на околната среда
Liceul Tehnologic din Iancu Jianu	mun. Iancu Jianu, str. Barbu Știrbei, nr. 187	+40 249 456 003	licjianu@yahoo.com	http://www.liceuliancujianu.ro/	Професии в областта на техниката

Liceul Tehnologic Izvoarele	mun. Izvoarele, str. Tanase Constantin, nr. 82	+40 249 486 194	liceultehnologicizvoarele@yahoo.ro	www.liceulizvoarele.ro	Професии от хранителната индустрия
Liceul Tehnologic Piatra-Olt	Piatra-Olt, str. Aleea Tineretului, nr. 2	+40 249 417 009	liceulpiatraolt@yahoo.com	http://www.liceul-piatraolt.ro	Механика
Liceul Tehnologic Tufeni	comuna Tufeni	+40 249 483 370	samtufeniolt@yahoo.com	http://www.liceultufeni.ro	Земеделие
Liceul Tehnologic Văleni	Comuna Văleni, str. N. Titulescu, nr. 177	+40 249 487 717	licvaleni@yahoo.com	http://www.liceulvaleni.ro	Хранително-вкусова индустрия
Liceul Tehnologic Vitomireşti	comuna Vitomiresti, str. Libertatii, nr. 61	+40 249 469 310	liceulvitomiresti@yahoo.com	http://www.liceulvitomiresti.ro	Икономика
Colegiul Tehnic Alexe Marin	Slatina, str. Cireasovului, nr. 10	+40 249 436 210	gscm3slatina@yahoo.com		Електроника, автоматика, електричество
Colegiul Economic P. S. Aurelian	Slatina, str. Primaverii nr.5	+40 249 432 507		http://psaurelian.ro	Икономика, търговия, кетъринг, туризъм
Colegiul Tehnic Metalurgic	Slatina, str. Ecaterina Teodoroiu, Nr.64A	+40 249 431 446	colegiu@metalurgic-slatina.ro	http://metalurgic-slatina.ro	Електроника, автоматика, защита на околната среда

Долж

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Colegiul National Economic „Gheorghe Chitu”	Strada Brestei 10, Craiova	+40 351 804 904	cnegchitu@yahoo.com	http://www.cnegchitu.ro	Икономика, туризъм и кетъринг, търговия
Colegiul “Ștefan Odobleja”	Str. Electroputere Nr.21, Craiova	+40 351 405 657	stefanodobleja_craiova@yahoo.com	http://www.stefanodoblejacraiova.ro	Ел. техници, механици
Colegiul Tehnic „Costin D. Nenițescu”	Str. Pașcani, nr. 9, Craiova	+40 251 591 451	nenitescudj@yahoo.com	www.colegiul-nenitescu-craiova.ro	Текстилна индустрия, защита на околната среда
Colegiul Tehnic De Arte Si Meserii	Constantin Brâncuși 17, Craiova	+40 251 599 199	brancusicv2004@yahoo.com	http://www.colegiulbrancusi.ro/	Икономика, текстилна индустрия, туризъм и кетъринг, защита на околната среда
Colegiul Tehnic de Industrie Alimentara	Str. Brestei, nr. 144	+40 251 422 937	cnia2008@yahoo.com		Туризъм и кетъринг, хранително-вкусова индустрия
Colegiul Tehnic Energetic	Str. Amaradiei, nr. 59, Craiova	+40 251 595 059			Електроника, автоматика
Colegiul Tehnic Stefan Milcu	Calafat, str. Traian, nr. 2	+40 251 333 065	colegiul@stmilcu.ro	http://www.stmilcu.ro	Търговия, електроника, механика, икономика, земеделие, ветеринарна медицина
Liceul Traian Vuia	Str. Rovinari, nr. 1A, CRaiova	+40 351 407 201	vuiacv2004@yahoo.com	http://www.traianvuia.ro	Електроника, автоматика, механика, електротехника
Liceul Tehnologic "Alexandru Macedonski"	comuna Melinești, nr. 208	+40 251 440 004	gsimelinesti@yahoo.com	http://www.liceulmelinesti.ro	Информатика, механика, електротехника
Liceul Tehnologic "Constantin Nicolăescu Plopșor”	Str. Traian, nr. 614, Plenita	+40 251 368 258	gsi_cnplopsor@yahoo.com		Електротехника

Liceul Tehnologic "Dimitrie Filisanu"	Bd. Racoteanu, nr. 176, Filiasi	+40 251 442 170	filiasicv2004@yahoo.com		Икономика, електроника, автоматика, механика, Туризъм и кетъринг, Строежи и инсталации
Liceul Tehnologic "George Bibescu"	Strada Constantin Brâncoveanu 101, Craiova	+40 351 405 698	george.bibescu@yahoo.com	http://www.gsgb.ro	Електротехника, механика
Liceul Tehnologic "Horia Vintila"	Str. Unirii, nr. 33, Segarcea	+40 251 210 306	gshoriavintila@yahoo.com		Механика, информатика
Liceul Tehnologic „Petre Banita”	str. Petre Banita nr. 219, Calarasi	+40 251 334 703	gsacalarasi@gmail.com	http://www.lictehnpetrebanita.info	Земеделие, хранително-вкусова промишленост, механика
Liceul Tehnologic "Stefan Anghel"	Strada Revoluției 6, Băilești	+40 251 311 459	gsa_bailesti@yahoo.com		Земеделие, електротехника, механика
Liceul Tehnologic de Transporturi Auto	Str. Nicolae Romanescu nr. 99 Craiova	+40 251 427 636	autocv2004@yahoo.com	http://www.autocv.ro	Електротехника, механика
Liceul Teoretic "George St. Marincu"	Str. Mihai Kogalniceanu, nr. 2, Poiana Mare	+40 251 235 027	liceulpoianamare@yahoo.com		Земеделие
Liceul Teoretic	Str. Principală, Amarastii de Jos	+40 251 374 023	scoala_amarasti@yahoo.com		Механика

Телеорман

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Colegiul Tehnic „Anghel Saligny"	Str. Renasterii, Nr. 15, Rosiorii de Vede	+40 247 466 690	colegiul_saligny@yahoo.com	http://www.colegiulsaligny.ro/	Електротехника, механика, защита на околната среда
Colegiul Tehnic "General David Praporgescu"	Str.Taberei,nr. 2, Turnu Magurele	+40 247 416 327	ctpraporgescu@yahoo.com	http://www.colegiul.praporgescu.home.ro/	Туризъм и хранителна индустрия, икономика
Liceul Tehnologic „Andrei Saguna"	Str. Principala Nr. 14, Botoroaga	+40 247 442 133	scoalabotoroaga@yahoo.fr	http://www.liceultehnologicbotoroaga.info	Механика
Liceul Tehnologic "Emil Racovita"	Str. I. L. Caragiale, nr. 7, Rosiori de Vede	+40 247 460 055	agricol_ro@yahoo.com		Земеделие, защита на околната среда
Liceul Tehnologic "Nicolae Balcescu" Alexandria	Str. Libertăţii, nr. 69	+40 247 312 758	alexandria_agricol@yahoo.com		Земеделие, икономика, хранително-вкусова промишленост, механика, защита на околната среда
Liceu Tehnologic "Sf. Haralambie"	Turnu Măgurele, str. Oituz, nr. 11	+40 247 416 354	gsharalambie@yahoo.com	http://lthara.weebly.com	Икономика, туризъм и кетъринг, земеделие, механика
Liceul Tehnologic „Virgil Madgearu"	str. Republicii nr. 11, Rosiori de Vede	+40 247 466 171	economicrosiori@yahoo.com	http://liceultehnologicvirgilmadgearu.info	Икономика, търговия, туризъм и кетъринг, защита на околната среда
Liceul Tehnologic	Draganesti-Vlasca	+40 247 440 606	licdraganesti@yahoo.com	http://www.liceultehnologicdraganesti.info/	Математика-информатика, механика, електротехника
Liceul Tehnologic № 1	Str. Turnu-Magurele, nr.1-3, Alexandria	+40 247 312 181	grup_rul@yahoo.com	http://www.invatamant-tehnicalexandria.ro/	Икономика, търговия, електромеханика, транспорт, туризъм и кетъринг

Гюргево

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Colegiul Tehnic "Viceamiral Ioan Bălănescu"	strada Uzinei nr. 30 B, Giurgiu	+40 246 212 383	grscnaval@yahoo.com	http://www.grupscolarnavalgiurgiu.wgz.ro	Механика, електротехника, строителство
Liceul „Udriste Nasturel"	Hotarele	+40 462 472 70	gsudristenasturel@yahoo.com		Икономика
Liceul Tehnologic „Dimitrie Bolintineanu”	Strada Republicii nr.10, Bolintin-Vale	+40 246 271 283	mail@liceubolintin.com	http://liceubolintin.com/	Икономика, търговия, електротехника, механика, мехатроника
Liceul Tehnologic „Ion Barbu”	Strada „1 Decembrie 1918”, nr. 83, Giurgiu	+40 246 221 193	liceul_ionbarbu@yahoo.com	http://liceulionbarbugiurgiu.ro/	Туризъм и кетъринг, икономика
Liceul Tehnologic "Mihai Viteazul"	Calugareni	+40 246 281 227	gsa_calugareni@yahoo.com		Хранително-вкусова промишленост, защита на околната среда
Liceul Tehnologic Nr. 1 Comana	Strada Serban Cantacuzino nr. 361, sat Comana	+40 246 283 060	scoalacomana@yahoo.com		Лесовъдство
Liceul Tehnologic Nr. 1 Prundu	Loc. Prundu, Str. Principala	+40 246 245 073	scoala.prundu@yahoo.com		Земеделие, защита на околната среда

Кълъраш

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Colegiul Tehnic "Stefan Banulescu"	Prelungirea Bucureşti, nr. 1, Călăraşi	+40 242 312 308	st_banulescu@yahoo.com	http://www.stefanbanulescu.ro/	Туризъм и хранително-вкусова промишленост
Colegiul Agricol “ Sandu Aldea”	Str. Prelungirea Bucureşti, nr.10, Călăraşi	+40 242 334 666	sandualdea2005@yahoo.com	http://www.sandualdeacl.com	Земеделие, лесовъдство, опазване на околната среда, икономика
Colegiul Economic	Str. 1 Decembrie 1918, nr. 88, Călăraşi	+40 242 312 142	economic_cl@yahoo.com		Туризъм и кетъринг, икономика
Liceul "Alexandru Odobescu"	Str. Viitorului, nr. 9, Lehliu-Gara	+40 242 640 240	liceul.lehliu.gara@gmail.com		Икономика
Liceul "Danubius"	Str. Bărăganului nr. 26, mun. Călăraşi	+40 242 333 280	gr.sc.danubius@gmail.com	http://danubius.info	Електромеханици, заварчици, филолози, медийна продукция
Liceul Tehnologic ”Constantin George Călinescu”	Şos. Oltenţei	+40 242 336 518	scoalagradisteacl@yahoo.com	http://scoalagradisteacl.ro	Хранително-вкусова промишленост
Liceul Tehnologic "Dan Mateescu"	Str. Prelungirea Bucureşti, nr. 8-12, Călăraşi	+40 242 334 312	danmateescucl@gmail.com		Търговия, строителство, електромеханика
Liceul Tehnologic "Duiliu Zamfirescu"	Str. Gării , nr. 2, Dragalina	+40 242 345 036	gr_sc_dragalina@yahoo.com		Туризъм и кетъринг
Liceul Tehnologic „Ion Ghica”	Oltenita, Str. Argeşului, nr. 100	+40 242 515 729	arte@artesimeserii.ro	http://www.artesimeserii.ro/	Текстилна индустрия, механика, естетика и хигиена на човешкото тяло
Liceul Tehnologic "Matei Basarab"	Mănăstirea	+40 242 520 017	scoala.manastirea@gmail.com		Земеделие

Liceul Tehnologic "Nicolae Balcescu"	Şos. Portului, nr. 3, Oltenita	+40 242 515 792	balcescu@expert-net.ro		Електроника, автоматика, механика, икономика, текстилна индустрия
Liceul Tehnologic Transporturi Auto	Strada Oborului, Nr. 2, Călărași	+40 242 314 874	liceul_auto@yahoo.com	http://lttauto.ro/	Електротехника, механика
Liceului tehnologic Borcea	Comuna Borcea	+40 242 340 029	ianolestela@yahoo.com	http://www.liceultehnologicborcea.ro/	Земеделие
Liceul Tehnologic Fundulea	Str. Nicolae Titulescu , nr. 3, Fundulea	+40 242 642 079	grupscolarfundulea@yahoo.com		Земеделие, икономика, защита на околната среда

Мехединци

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Colegiul National Economic "Theodor Costescu"	Str. Orly, nr. 37, Drobeta-Turnu Severin	+40 252 325 042	col_costescu@yahoo.com		Търговия, икономика, туризъм и кетъринг
Colegiul Tehnic "Decebal"	Strada Antoninii 2, Drobeta-Turnu Severin	+40 352 401 629	colegiuldecebal@yahoo.com		Механика, електротехника, индустриална химия, производство на стоки от дървен материал, опазване на околната среда
Colegiului Tehnic „Dierna”	Orșova, Bd-ul 1 Decembrie 1918, Nr. 11A	+40 252 361 415	colegiultehnicdierna@yahoo.com	http://colegiuldierna.blogspot.bg/	Електронна автоматизация, механика, икономика, туризъм и храни
Colegiul Tehnic „Domnul Tudor”	Drobeta Turnu Severin Str. I.C.Bratianu nr.7	+40 252 313 745	ldltudor@yahoo.com	http://cttudor.ro	Електронна автоматизация, електротехника, механика

Colegiul Tehnic "lorin Salagean"	Bld. I.C. Brătianu nr.9D, Drobeta Turnu Severin	+40 252 222 285	licconstr@yahoo.com		Електротехника, механика, защита на околната среда
Colegiul Tehnic de Transporturi Auto	B-dul Carol I nr.5 Drobeta Turnu-Severin	+40 252 319 403	cttauto@yahoo.com	http://cttadts.wixsite.com	Електротехника, механика
Colegiul Tehnologic "Constantin Brâncoveanu"	Str. Tudor Vladimirescu, nr. 11, Baia de Aramă	+40 252 381 162		http://liceu.baiadearama.ro	Земеделие, електротехника, механика
Liceul Tehnologic "Matei Basarab"	Str. Republicii, nr. 235, Strehaia	+40 239 695 798	licbasarab@yahoo.com	http://www.basarabmatei.ro/	Електротехника, механика
Liceul Tehnologic "Tudor Vladimirescu"	Str. Gării, nr. 1, Simian	+40 252 338 301	licvladimirescu@yahoo.com		Механика, хранително-вкусова промишленост
Liceul Tehnologic	Calea Târgu Jiu 2, Halânga	+40 252 215 424		http://grupscolaragricolhalinga.blogspot.ro	Земеделие, механика, търговия

Констанца

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Специалности
Colegiul Dobrogea	Str. Liceului nr. 1 bis, Comuna Castelu	+40 735 858 193	colegiuldobrogea@yahoo.com	https://colegiuldobrogea.wordpress.com	Туризъм, хранително-вкусова промишленост, земеделие
Colegiul Agricol	str. Palatului nr. 1, Poarta Albă	+40 241 853 519	colegiulpoartaalba@yahoo.com	http://colegiulpoartaalba.webs.com/	Земеделие, хидрометеорология, икономика, екология
Colegiul Comercial Carol I	Str. Decebal, nr. 15, Constanța	+40 241 617 119	secretariat@colegiulcarol.ro	http://www.colegiulcarol.ro	Икономика, туризъм и хранително-вкусова промишленост, търговия
Colegiul Economic	str. Oituz nr.20, Mangalia	+40 241 751 126	ecomang@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/ColegiulEconomicMangalia/index.html	Търговия, икономика, туризъм и хранително-вкусова промишленост
Colegiul Tehnic "Nicolae Titulescu"	Strada Dezrobirii nr. 1, Medgidia	+40 241 811 936	ctntmed@gmail.com	http://ctntmed.wixsite.com	Икономика, механика
Colegiul Tehnic "Pontica"	Bulevardul I.C. Bratianu nr. 248, Constanța	+40 341 402 205	colegiultehnicpontica@yahoo.com	http://www.colegiulpontica.ro	Земеделие, туризъм, ветеринарство
Colegiul Tehnic "Tomis"	Bd. Tomis, Nr.153, Constanța	+40 341 405 810	contact@colegiul-tehnic-tomis.ro	http://www.colegiul-tehnic-tomis.ro	Строителство и инсталации
Colegiu Tehnic “Vasile Pârvan”	Str. Industrială nr. 7, Constanța	+40 341 427 403	gsparvan@yahoo.ro	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/ColegiulTehnicVasileParvan/index.html	Дървообработване и интериорен дизайн
Colegiul Tehnic de Marina „Alexandru Ioan Cuza”	B-dul 1 Mai nr.101, Constanta	+40 241 516 620	contact@colegiuldemarina.ro	http://colegiuldemarina.ro/	Електротехника, механика

Liceul Industrial Energetic	Bd. Mamaia, Nr. 284, Constanța	+40 341 405 808	secretariat@ctenergetic.ro	http://www.ctenergetic.ro	Електроника и автоматика, електротехника
Liceul Tehnologic ”Axiopolis”	Str. Cazărmii nr.6, Cernavoda	+40 241 238 564	gsenerg@yahoo.com		Електротехника, механика, автоматика
Liceul Tehnologic C.A. Rosetti.	Bulevardul 1 Mai nr. 44 Constanta	+40 341 405 814	gsctiimact@isjcta.ro	http://www.carosetti.ro	Туризъм и хранително-вкусова промишленост, електротехника, механика
Liceul Tehnologic „Carsium“	Aleea I.A.S., nr. 1, Hârșova	+40 241 870 163	grscarsium@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/LiceulTehnologicCarsium/index.html	Търговия, икономика
Liceul Tehnologic „Dimitrie Leonida” "	Constanța, Aleea Pelicanului nr. 2	+40 341 427 401	secretariat@dleonidacta.ro	http://dleonidacta.ro	Електротехника, механика, мехатроника
Liceul Tehnologic Dragomir Hurmuzescu	Strada Poporului 1 Medgidia	+40 341 420 101	dragomir.hurmuzescu@yahoo.ro	http://www.dragomirhurmuzescu.ro/	Електротехника, механика, хранително-вкусова промишленост
Liceul Tehnologic "Gheorghe Miron Costin"	Blvd. Aurel Vlaicu, nr. 86, Constanța	+40 341 427 402	liceul.tehnologic@yahoo.com	http://lictehngheorghemironcostin.blogspot.ro/	Туризъм и хранително-вкусова промишленост
Liceul Tehnologic "Ioan N. Roman"	Constanța, strada Cuza Vodă nr. 80	+40 241 617 920	ioannroman@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/LiceulTehnologicIoanNRoman/index.html	Икономика, туризъм и хранително-вкусова промишленост, механика
Liceul Tehnologic "ion Banescu"	Str. Negru-Vodă, Nr. 19, Mangalia	+40 214 753 205	banescu@iscta.ro		Механика, електромеханика
Liceul Tehnologic "Ion Podaru"	Șoseaua Națională nr. 114, oraș Ovidiu	+40 241 252 210	licpodaru.ovidiu@gmail.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/LiceulTehnologicIonPodaruOvidiu/index.html	Хранително-вкусова промишленост

Liceul Tehnologic "Jean Dinu"	Str.Traian, nr. 37, Loc. Adamclisi	+40 241 854 667	scadamclisict@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/LieulTehnologicAdamclisi/index.html	Хранително-вкусова промишленост
Liceul Tehnologic "Lazar Edeleanu"	Str. Sănătății, Nr. 2, Navodari	+40 765 233 215	gsedeleanu@isjcta.ro	http://lazar-edeleanu.do.am	Електротехника, механика, химия
Liceul Tehnologic „Mihai Viteazul”	Strada Principală Nr. 40, Mihai Viteazu	+40 241 767 001	samviteazu@yahoo.com	www.lthmv.ro/	Механика
Liceul Tehnologic „Nicolae Dumitrescu”	Com. Cumpana, Sos. Constantei, Nr.136	+40 241 739 007	ltehnND_Cumpana@yahoo.com	http://www.liceulcumpana.url.ph	Туризъм
Liceul Tehnologic "Nicolae Istratoiu"	Str. Școlii, Nr. 120, Deleni	+40 241 854 887	scoaladeleni_2006@yahoo.com		Земеделие
Liceul Tehnologic „Virgil Madgearu”	Aleea Melodiei nr.3, Constanța	+40 341 405 824	vmadgearu@yahoo.com		Търговия, икономика, туризъм
Liceul Tehnologic Cogealac	Str. Liceului Nr. 36, Loc Cogealac	+40 241 769 037	gscogealac@isjcta.ro		Хранително-вкусова промишленост, екология
Liceul de electrotehnica si telecomunicatii	Bd. Al. Lapusneanu, Nr. 15, Constanța	+40 341 405 813		http://www.licteleco m.ro	Телекомуникация, автоматизация, електротехника
Liceului Teoretic „Carmen Sylva”	Str. Negru Voda, nr. 102, Eforie Sud	+40 241 748 566	lefo.secretariat@gmail.com	http://imake.lefo.ro	Туризъм
Liceul Teoretic "Emil Racoviță"	Str: Nicolae Balcescu, Nr. 14, Techirghiol	+40 241 735 764	secretariat@liceultechirghiol.ro	http://www.liceultechirghiol.ro	Туризъм и хранително-вкусова промиошленост
Liceul Teoretic	Str. Trandafirilor, nr.91, Baneasa	+40 241 850 362	liceulteoreticbaneasa@gmail.com	http://www.liceulteoreticbaneasa.ro	Земеделие

Liceul Teoretic "Mihail Kogalniceanu"	Strada Kara Murat, nr. 37	+40 241 258 030	liceumkct@yahoo.com	http://www.isjcta.ro/ofertaeduc/licee/LiceulTeoreticMKogalniceanu/index.html	Хранително-вкусова промишленост
Liceul Teoretic	Str.Stadionului, nr. 50, Oraş Negru Vodă	+40 241 780 734	liceul_teoretic_negru_voda@yahoo.ro	http://www.liceulteoreticnegruvoda.ro	Земеделие

Центрове за професионално обучение в трансграничния регион

Мехединци

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща
Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților, Mehedinți (CRFPA)	Str. Serpentina Roșiori, nr. 1, Drobeta Turnu Severin	+40 252 313 120	crfpamh@yahoo.com

Долж

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща
Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților, Dolj	Str. Brazda lui Novac, nr.31, Craiova	+40 251 406 360	crfpa@crfpadj.anofm.ro
Dominou Association	Str. Eugeniu Carada Street, no.19, Craiova	+40 753 083 123	asociatiadominou@yahoo.com

Олт

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща
Interego Association	Str. Aleea Independenței, no.1, parter, Slatina	+40 720 534 176	office@pactis.ro
Centre Youth Europe Faith	Serg.Dorobanțu Ctin street, no.11, etaj 1, Slatina	+40 768 485 693	centre.youth.europe@gmail.com

Телеорман

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща
Asociația pentru dezvoltare şi integrare Helianthus	Dunării street,Alexandria	+40 768 029 349 +40 725 919 860	asociatiahelianthus@gmail.com
Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților, Teleorman	Str. Taberei, nr.2, Turnu Măgurele	+40 247 417 291	crfpateleorman@hotmail.com

Кълъраш

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща
Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților, Călărași	Călărași, str. Sloboziei nr. 4	+40 242 314 353	office@crfpacl.anofm.ro

Констанца

Наименование	Адрес	Телефон	Ел. поща
CENTRAS Constanța	Str. Cuza Vodă, nr.86A, Constanța	+40 241 522 012	office@centras-constanta.ro
Centrul de formare profesională (ATP)	Bld. Ferdinand, nr.7, Constanța	+40 241 619 719 +40 241 619 709	
Centrul pentru formare profesională și dezvoltare regional	Bld. Mamaia, nr. 237A, Constanța	+40 241 614 090 +40 241 558 115	alina.peteu@cfpdr.eu

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

УНИВЕРСИТЕТИ И ФАКУЛТЕТИ НА ЦЕНТРАЛНИ УНИВЕРСИТЕТИ, КОИТО СЕ НАМИРАТ В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН

България

Име	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Предлагани професии/специалности
Национален военен университет " Васил Левски "	гр. Велико Търново5000, област Велико Търново бул. "България" №76	+359 62 618 822 +359 54 801 040	nvu@nvu.bg	http://www.nvu.bg	Специализации във военното дело, индустриалния мениджмънт, строителна и авиационна техника, компютърни системи и технологии
Висше училище по агробизнес и развитие на регионите, филиал Велико Търново	гр. Велико Търново 5000 ул. "Никола Габровски" No 90	+359 62 603 938 +359 62 539 420	vuarr_vt@vuarr.com/info@vuarr.com	http://www.vuarr.com	Подготовка в областта на стопанското управление, финансите, счетоводството, управлението на човешките ресурси, икономика на туризма, аграрна икономика
Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий"	гр, Велико Търново 5003 ул. "Т. Търновски" No2	+359 62 618333 +359 62 623670 +359 62 624106	kskinfo@uni-vt.bg	http://www.uni-vt.bg/	Педагогика, Филология, История и археология, Философия, Религия и теология, Социология, антропология и науки за културата, Политически науки, Социални дейности, Икономика, Науки за земята, Математика, Информатика и компютърни науки, Изобразително изкуство,
Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий",	Гр. Враца, 3000 "Ученически комплекс" 1	+359 92 641 086	filial_vratza@abv.bg	http://www.uni-vt.bg/bul/?zid=38	Предучилищна и начална училищна педагогика, Предучилищна педагогика и чужд език, Начална

филиал Враца					училищна педагогика и чужд език, Социална педагогика, Български език и история, Български език и география, История и философия, Математика и информатика
Русенски университет "Ангел Кънчев"	гр. Русе 7017 ул. "Студентска" No 8	+359 82 888465 +359 82 888467 +359 82 888211 +359 82 845708	secretary@ru.acad.bg	http://www.ru.acad.bg/	Аграрно-индустриален факултет Машиннотехнологичен факултет Електротехника, електроника и автоматика Транспортен факултет Факултет Бизнес и мениджмънт Природни науки и образование Юридически факултет Обществено здраве и здравни грижи
Русенски университет "Ангел Кънчев" , филиал Силистра	гр. Силистра 7500, ул. ”Албена” №1	+359 86 821521	secretary@fs.uni-ruse.bg	https://www.uni-ruse.bg/Branches/Silistra	Учител (български, английски, френски, румънски език), учител (физика и информатика), автомобилен инженер, електроинженер
Българо-Румънски Интеруниверситетски Европа център	гр. Русе, 7017, ул. "Студентска" 8	+359 82 825 656 +359 82 888 627	mkornazheva@uni-ruse.bg eparvanova@uni-ruse.bg	http://www.brie.uni-ruse.bg	БРИЕ е форма на сътрудничество между Русенски университет, Букурещката Стопанска академия и германски университети, в рамките на която се провежда обучение

					по двуезични (английски и немски) магистърски програми за международни студенти
Стопанска академия "Димитър Ценов"	гр. Свищов ул. "Емануил Чакъров" 2,	+359 631 60491 +359 631 60907 +359 631 60472	acc@uni-svishtov.bg	http://www.uni-svishtov.bg/	Финанси, застрахователно и социално дело, макроикономика, счетоводство и контрол, стопански и финансов контрол, бизнес статистика и анализи, маркетинг, управление на проекти, стопанско управление, екомениджмънт, бизнес информатика, международни икономически отношения, публична администрация, индустриален бизнес и предприемачество, аграрна икономика, икономика на търговията, икономика на туризма
Частен професионолен колеж Иком Интелект - Плевен	гр. Плевен 5800 бул. Александър Стамболийски 1, етаж 2	+359 64 800256 +35 879 83 69 23	ecom_pl@abv.bg	http://www.ecomintellect.com/contacts/contacts.htm	Стопанско управление и администрация Туризъм Аудиовизуални изкуства и техники за производство на медийни продукти Дизайн Компютърна техника и технологии Обществена сигурност и безопасност Коневъдство и конна езда Пчеларство

Медицински университет - Плевен	гр. Плевен 5800 ул. "Св. Климент Охридски" 1	+359 64 884 101	rector@mu-pleven.bg / medcollege-pl@mu-pleven.bg	http://www.mu-pleven.bg/index.php?lang=bg	Медицина, фармация, медицинска рехабилитация и терапия, управление на здравните грижи
НВУ Васил Левски, Висше военновъздушно училище Г. Бенковски	гр. Долна Митрополия, обл. Плевен, Факултет "Авиационен"	+359 64 822079 +359 6552 24 34 вътр. 65701 65702	vlad_sim@mail.bg	http://www.nvu.bg/node/362	Авиационна техника и технологии, електроника, комуникационна и навигационна техника в авиацията, лидерство и чуждоезиково обучение, организация и управление на тактическите подразделения и авиационно въоръжение, електротехника, автоматика и информационни технологии
Добруджански технологичен колеж	гр. Добрич ж.к. “Добротица” бл. 12 ет. 4 ст. 408	+359 58 604712	dtk@mail.tu-varna.edu	http://www2.tu-varna.bg/tu-varna/index.php/za-nas/fakulteti-i-kolezhi/kolezhi/dobrudzhanski-tehnologichen-kolezh	Земеделска техника и технологии, Машиностроителна техника и технологии, електроника, Автоматика, информационна и управляваща техника, Ремонт и експлоатация на транспортна техника, Ремонт и експлоатация на мехатронни устройства
Шуменски университет “Епископ Константин Преславски”, филиал Добрич	гр. Добрич , жк "Добротица" 12	+359 58 603209	kolejdobrich@shu.bg ; cpi@shu.bg	http://shu.bg/faculties/pk	Начална училищна педагогика и информационни технологии, Начална училищна педагогика и чужд език - Английски език, Предучилищна педагогика и чужд език - Английски език,

					Информатика и информационни технологии, Растителна защита
Висше училище по агробизнес и развитие на регионите (ВУАРР), филиал Русе	гр. Русе, бул. „Цар Освободител” 185	+359 82 823931 +359 82 834341	agri_college_ruse@mail.bg	http://www.uard-ruse.bg/	Аграрна икономика, Икономика на туризма, Счетоводство, Стопанско управление, Управление на агробизнеса, Управление на човешките ресурси, Управление на информационните системи, Финанси
Медицински университет - София, "Филиал проф. д-р Иван Митев", Враца	гр. Враца 3000 "Ученически комплекс" 1	+359 92 660156	sytrudnikMC_Vratsa@mbox.contact.bg	http://mu-sofia.bg/node/31	Специалности:„Медицинска сестра”, „Акушерка”, „Трудотерапия” и „Лекарски асистент“
Педагогически колеж - Плевен (Великотърновски университет „Св. св. Кирил и Методий”)	гр. Плевен 5800, ул. „Н. Д. Петков” №18	+359 64 848042 +359 64 849588 +359 64 840972 +359 64 840221 +359 878 309024	pedcolej_pleven@abv.bg	http://priemunivt.bg/bachelor/fac-sp/pkp	Начална училищна педагогика, Предучилищна педагогика и английски език

Румъния

Име	Адрес	Телефон	Ел. поща	Интернет адрес	Предлагани професии/специалности
Centrul Universitar Drobeta Turnu Severin	Str. Traian 277A, Drobeta Turnu Severin	+40 252 319 301 +40 252 311 226	cudts@cudts.ro	http://www.cudts.ro	Икономика и бизнес администрация, механика, право и социални науки, литература, физическо образование и спорт
Universitatea din Craiova	Str. A. I. Cuza nr.13, Craiova	+40 251 414 398	rectorat@central.ucv.ro	http://www.ucv.ro/	Агрономия, автоматика и електроника, право, икономика и бизнес администрация, електроинженерство
Universitatea de Medicină și Farmacie din Craiova	Bvd. 1 Mai, nr.66 Craiova	+40 351 443 500	dga@umfcv.ro	http://www.umfcv.ro	Медицина, дентална медицина, фармация, акушерство и поммощен персонал
Facultatea de Management, Inginerie Economicã în Agriculturã si Dezvoltare Ruralã, filiala Slatina	Str. Strehareti, nr.150, Slatina	+40 249 435 953	contact@usamvslatina.ro	http://www.usamvslatina.ro	Мениджмънт и маркетинг, икономика, счетоводство и земеделски туризъм
Universitatea Pitești – Filiala Slatina	Slatina, str. Basarabilor, nr. 33	+40 249 413 553	rectorat@upit.ro	https://www.upit.ro	Факултет на образователните науки, програма за начална и предучилищна педагогика
Universitatea Bioterra, filial Alexandria	Jud. Teleorman, Alexandria	+40 247 311 727	rector@bioterra.ro	http://www.bioterra.ro/	Факултет по инженерство, обществено хранене и агротуризъм и факултет по контрол и експертиза върху хранителните продукти
Universitatea din Pitești, Alexandria	Jud. Teleorman, Alexandria, str.	+40 347 805 559	rectorat@upit.ro	https://www.upit.ro	Факултет на образователните науки, програма за начална

	Viitorului, nr. 78				и предучилищна педагогика
Universitatea Româno-Germană	Giurgiu		office@roger-univ.ro	http://www.roger-univ.ro/	Право и администрация и икономика
Facultatea de Management, Inginerie Economica în Agricultura si Dezvoltare Rurala, filiala Calarasi	Calarasi, B-dul. Nicolae Titulescu nr.1	+40 242 332 077	gilidumitrescu@yahoo.com	http://www.managcalarasi.usamv.ro/	Икономика в земеделието
Universitatea Ovidius	Bd. Mamaia, nr. 124, Aleea Universității nr.1	+40 241 606 467 +40 241 480 970	senat@univ-ovidius.ro	http://www.univ-ovidius.ro	Медицина, дентална медицина, фармация, икономически науки, информатика, теология, политически науки, право, строителство, механика и др.
Universitatea Maritimă din Constanța	Str. Mircea cel Bătrîn, Nr. 104, Constanța	+40 241 664 740	info@cmu-edu.eu	https://cmu-edu.eu	Морски и речен транспорт, навигация, ел.техника, ел. механика, технологии и телеком. системи
Universitatea „Tomis”	Constanța, Str. Petru Vulcan nr. 100	+40 241 558 700	fundatia_gaudeamus@yahoo.com	http://www.univ-tomis.ro	Бизнес админ., банкови финанси, икономика на търговията, туризма, услугите и упр. на качеството

Източници:

1. Наръчник по трудова мобилност, юни 2015 г.
2. Annual Report on intraEU Labour Mobility, EC, 2016
3. Expert.bg
4. „Emigrarea: o solutie pentru romani dezastru pentru Romania! Romanii sunt tot mai putini si tot mai batrani” - rotalianul.com
5. „Salariile cresc, dar numărul de emigranţi nu scade” - zf.ro
6. Тази дефиниция е възприета от Европейската комисия, но не е регламентирана законово. Източник: European Commission (2011) ‘Mobility in Europe 2011’, p.85.
7. Български национален статистически институт
8. Румънски национален статистически институт
9. Инфостат
10. Евростат
11. analizeeconomice.ro
12. Прогнози за търсенето и предлагането на труд в България за периода 2014-2028 г., София, 2014 - доклад
13. „Care vor fi cele mai căutate profesii în 2017 şi în ce sectoare se vor face cele mai multe angajări. Candidaţii care au abilităţi de comunicare, negociere sau leadership vor fi la mare căutare” - Ziarul financiar
14. CEDEFOP (2012). Future skills supply and demand in Europe. Forecast 2012. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP). Luxembourg: Publications Office of the European Union.
15. Статия „За трудовата мобилност” - HR Industry
16. Статия „ Дефицит! Съседна Румъния търси: 600 хил. строители” от dnes.bg
17. Статия „Румъния страда от "исторически" недостиг на работници в земеделието” от expert.bg
18. Национален план за действие по заетостта за 2017 г.
19. Програми и проекти за заетост - Министерство на труда и социалната политика

Проект „ВИЗА - Агенция за трансгранична трудова мобилност“
eMS ROBG-147

Българо-румънска търговско промишлена палата
гр. Русе, ул. Войводова 12-14,
тел: 082 507 606, ел. поща: info@brcci.eu
НИКН
Дата на публикацията: Септември 2017 г.

Съдържанието на този материал не представя непременно официалната позиция на Европейския съюз