



**ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ**

**ЕВРОПЕЙСКИ ПАРЛАМЕНТ**

**СЪВЕТ**

---

Страсбург, 29 април 2026 г.  
(OR. en)

2023/0404(COD)  
LEX 2514

PE-CONS 62/1/25  
REV 1

MIGR 456  
JAI 1831  
ASIM 89  
SOC 825  
EMPL 542  
EDUC 485  
CODEC 1998

**РЕГЛАМЕНТ**  
**НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА**  
**ЗА СЪЗДАВАНЕ НА РЕЗЕРВ НА ЕС ОТ ТАЛАНТИ**

**РЕГЛАМЕНТ (ЕС) 2026/...**  
**НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА**

**от 29 април 2026 година**

**за създаване на резерв на ЕС от таланти**

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 79, параграф 2, буква а) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет<sup>1</sup>,

в съответствие с обикновената законодателна процедура<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> ОВ С, С/2024/4067, 12.7.2024 г., ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

<sup>2</sup> Позиция на Европейския парламент от 10 март 2026 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 30 март 2026 г.

като имат предвид, че:

- (1) Съюзът и отделните държави членки са изправени пред недостиг на работна сила и умения в широк кръг от сектори и професии, включително в такива, които са от значение за екологичния и цифровия преход. За справяне с този недостиг биха могли да са необходими квалифицирани работници на всички нива. От години е налице огромен недостиг на работна сила в строителството, здравеопазването, хотелиерството и ресторантьорството, транспорта, информационните и комуникационните технологии, както и в областта на науката, технологиите, инженерството и математиката. Този недостиг се изостри от пандемията от COVID-19 и ускоряването на екологичния и цифровия преход. Недостигът на работна сила и умения се очаква да се запази и би могъл да се задълбочи с оглед на демографските предизвикателства.

(2) Справянето с недостига на работна сила и умения изисква амбициозен и всеобхватен подход на равнището на Съюза и на национално равнище, който приоритетно да включва предоставянето на възможност на по-слабо представените на пазара на труда лица да реализират по-добре своя пълен потенциал. Този подход би могъл да включва преквалификация и повишаване на квалификацията на съществуващата работна сила в съответствие с целите на Европейската година на уменията, установени с Решение (ЕС) 2023/936 на Европейския парламент и на Съвета<sup>3</sup>, улесняване на трудовата мобилност в рамките на ЕС, включително чрез по-добро използване на Директива 2003/109/ЕО на Съвета<sup>4</sup> и Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета<sup>5</sup> и чрез стимулиране на мрежата EURES, а така също и чрез подобряване на условията на заплащане и труд и привлекателността на някои професии. Въпреки това, поради мащаба на отчитания понастоящем недостиг на работна сила на пазара на труда и демографските тенденции мерките, насочени само към местната работна сила и работната сила на Съюза, вероятно няма да са достатъчни за справяне със съществуващия и бъдещия недостиг на работна сила и умения. Според оценките на Комисията се очаква населението на Съюза да намалее значително. Освен това се очаква броят на хората в трудоспособна възраст да намалее още повече. Поради това законната и организирана миграция е от ключово значение за допълване на тези мерки и трябва да бъде част от решението за гарантиране на качеството на социалните системи, конкурентоспособността и устойчивия икономически растеж в Съюза, както и за цялостна подкрепа за екологичния и цифровия преход.

---

<sup>3</sup> Решение (ЕС) 2023/936 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. относно Европейска година на уменията (ОВ L 125, 11.5.2023 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

<sup>4</sup> Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни (ОВ L 16, 23.1.2004 г., стр. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

<sup>5</sup> Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета (ОВ L 382, 28.10.2021 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

- (3) За да се повиши привлекателността на Съюза за талантите от трети държави, да се улесни справедливото наемане на персонал на международно равнище, да се преодолее недостигът на работна сила и умения и да се предоставят възможности на гражданите на трети държави да практикуват професии, за които има недостиг на работна сила в целия ЕС, следва да се създаде резерв на ЕС от таланти. Резервът на ЕС от таланти следва да бъде под формата на платформа в целия Съюз, в която да се осъществява и подпомага намирането на съответствия между профилите на регистрирани търсещи работа лица от трети държави, пребиваващи извън Съюза със свободни работни места, предлагани от участващите работодатели и другите участващи образувания, установени в участващите държави членки. В своята резолюция от 25 ноември 2021 г., съдържаща препоръки към Комисията относно политиката и правото в областта на законната миграция, Европейският парламент призова за създаването на резерв на ЕС от таланти<sup>6</sup>.
- (4) Препоръка (ЕС) 2020/1364 на Комисията<sup>7</sup> насърчава държавите членки да въведат и подкрепят допълнителни възможности, свързани с работа, за лицата, нуждаещи се от международна закрила. Резервът на ЕС от таланти би могъл също така да спомогне за привеждането в действие на тези допълнителни възможности.

---

<sup>6</sup> ОВ С 224, 8.6.2022 г., стр. 69.

<sup>7</sup> Препоръка на Комисията (ЕС) 2020/1364 от 23 септември 2020 г. относно законните пътища за закрила в ЕС: насърчаване на презаселването, хуманитарния прием и допълнителни други възможности (ОВ L 317, 1.10.2020 г., стр. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) Резервът на ЕС от таланти следва да има за цел да подпомага участващите държави членки в преодоляването на съществуващия и бъдещия недостиг на работна сила и умения чрез наемане на граждани на трети държави, доколкото активизирането на местната работна сила и мобилността в рамките на ЕС не са достатъчни за постигането на тази цел. Като доброволен инструмент за улесняване на наемането на персонал на международно равнище, резервът на ЕС от таланти следва да предлага допълнителна подкрепа на равнището на Съюза на заинтересованите държави членки. За тази цел следва да се осигури взаимно допълване и оперативна съвместимост на ИТ платформата на резерва на ЕС от таланти (наричана по-нататък „ИТ платформата“) със съществуващите инициативи и платформи на равнището на Съюза и на национално равнище. Специфичните нужди на държавите членки следва да бъдат взети предвид при разработването на резерва на ЕС от таланти, за да се осигури възможно най-широко участие. Следователно „талант“ представлява всеобхватен термин, отнасящ се до целия набор от умения и компетентности, които биха могли да бъдат необходими на пазарите на труда на различните държавите членки.
- (6) Като се има предвид доброволният характер на резерва на ЕС от таланти, участващите държави членки следва също така да могат да се оттеглят от резерва на ЕС от таланти. За тази цел държавите членки следва да уведомяват секретариата на резерва на ЕС от таланти (наричан по-нататък „секретариатът“) за намерението си да се оттеглят от резерва на ЕС от таланти. За да се даде възможност на секретариата и на държавите членки да извършат всички необходими технически и практически действия за такова оттегляне, както и за да се гарантира достатъчна стабилност и предвидимост за търсещите работа лица от трети държави, участващите работодатели и другите участващи образувания, оттеглянето следва да става ефективно 9 месеца след уведомлението за намерението за оттегляне. От датата на това уведомление на ИТ платформата не следва да се предоставя информация за нови свободни работни места от участващите работодатели и другите участващи образувания от съответната държава членка.

- (7) С резерва на ЕС от таланти се цели предоставяне на информация на търсещите работа лица от трети държави, както и на участващите работодатели и другите участващи образувания, законно установени в участващите държави членки. За целите на настоящия регламент се счита, че работодател или друго образование е законно установен(о) в държава членка, в която действително извършва съществена икономическа дейност в съответствие с националното право и административните изисквания на тази държава членка. Понятието „друго участващо образование“ следва да се отнася до агенция за временна заетост, частно бюро по труда или посредник на пазара на труда. Терминът „агенция за временна заетост“ трябва да се разбира като термина, определен в член 3, параграф 1, буква б) от Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>8</sup>. Терминът „частно бюро по труда“ трябва да се разбира като термина, определен в Конвенцията на Международната организация на труда (МОТ) относно частните бюра (агенции) по труда от 1997 г. (№ 181).
- (8) Счита се, че търсещите работа лица от трети държави, регистрирани на ИТ платформата, са били подбрани за свободно работно място в резерва на ЕС от таланти, когато им е предложена работа, позволяваща им да встъпят в трудово правоотношение в участващата държава членка, в която участващият работодател или другото участващо образование е законно установен(о) и в която търсещото работа лице обикновено ще работи.

---

<sup>8</sup> Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) Силните партньорства и двустранното сътрудничество с трети държави допринасят за ефективното управление на миграцията. Сътрудничеството може да бъде насочено към максимално увеличаване на положителното въздействие на миграцията и намаляване на отрицателните последици за държавите на произход на гражданите на трети държави, като риска от „изтичане на мозъци“, напр. чрез улесняване на кръговата миграция. Резервът на ЕС от таланти следва да спомага за прилагането на партньорствата в подкрепа на талантите, двустранните договорености и националните рамки за развитие и валидиране на уменията в трета държава. Партньорствата в подкрепа на талантите са някои от ключовите аспекти на външното измерение на съобщението на Комисията от 23 септември 2020 г. относно Нов пакт за миграцията и убежището и се осъществяват в съответствие със съобщението на Комисията от 27 април 2022 г., озаглавено „Привличане на умения и таланти в ЕС“. Участието на дадена държава членка в партньорство в подкрепа на талантите, двустранна договореност или национална рамка за развитие и валидиране на уменията в трета държава не засяга нейното решение дали да участва в резерва на ЕС от таланти.

- (10) За да се гарантира, че органите на държавите членки са адекватно представени в ръководната група на резерва на ЕС от таланти (наричана по-нататък „ръководната група“), всяка участваща държава членка следва да определи по двама представители — един експерт в областта на заетостта и един в областта на имиграцията. Държавите членки се насърчават да направят необходимото за това въпросните представители да се подпомагат от двама заместник-членове, които биха могли да ги представляват в тяхно отсъствие. Ръководната група следва също така да включва двама представители на Комисията и шестима представители на междуотрасловите организации на социалните партньори на равнището на Съюза, с равно представителство на синдикалните организации и организациите на работодателите. Следва също така да бъде възможно да бъде канен експерт от Европейския парламент. В заседанията на ръководната група следва при необходимост да могат да участват и допълнителни представители на Комисията. Следва също така да бъде възможно представители на органите, службите и агенциите на Съюза, международни организации, трети държави, участващи в партньорства в подкрепа на талантите, двустранни договорености или национални рамки за развитие и валидиране на уменията в трета държава, и други съответни заинтересовани страни да бъдат канени да присъстват на заседанията на ръководната група, за да представят своите мнения. Сред тези организации и заинтересовани страни биха могли например да бъдат Европейският орган по труда, Европейският център за развитие на професионалното обучение, Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд, Европейската фондация за обучение, МОТ, Международната организация по миграция, местните и регионалните органи и организациите на гражданското общество.

- (11) ИТ платформата следва да бъде разработена, като се използва, доколкото е възможно, съществуващата ИТ инфраструктура, която е собственост на Комисията. ИТ инфраструктурата, разработена в рамките на EURES, може да бъде частично заимствана за ИТ платформата, включително единният координиран канал и инструментът за автоматично намиране на съответствия с имащите отношение адаптации. Важно е ИТ платформата да осигурява интуитивна навигация и да бъде лесна за ползване, както и леснодостъпна за хората с увреждания, в съответствие с директиви (ЕС) 2016/2102<sup>9</sup> и (ЕС) 2019/882<sup>10</sup> на Европейския парламент и на Съвета.

---

<sup>9</sup> Директива (ЕС) 2016/2102 на Европейския парламент и на Съвета от 26 октомври 2016 г. относно достъпността на уебсайтовете и мобилните приложения на организациите от общественния сектор (ОВ L 327, 2.12.2016 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

<sup>10</sup> Директива (ЕС) 2019/882 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. за изискванията за достъпност на продукти и услуги (ОВ L 151, 7.6.2019 г., стр. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) Когато е целесъобразно, следва да се осигурят полезни взаимодействия между ИТ платформата и други съответни инструменти и услуги на равнището на Съюза, включително по отношение на достъпа до материали за обучение, като например тези, предоставяни от Академията на ЕС и Академията за оперативно съвместима Европа. ИТ платформата следва бързо и редовно да се адаптира към новите технологични практики и да предоставя най-съвременни ИТ услуги чрез въвеждане на иновативни функции и инструменти. За тези цели Комисията следва да проведе проучване за осъществимост, в което да оцени възможността за интегриране на множество алгоритми за намиране на съответствия в ИТ платформата. В това проучване за осъществимост Комисията следва надлежно да проучи отражението върху бюджета, рисковете за защитата на данните и рисковете по отношение на спазването на Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета<sup>11</sup>. Резултатите от проучването за осъществимост следва да бъдат представени на ръководната група и да послужат за основа на дискусията относно бъдещото развитие на резерва на ЕС от таланти.

---

<sup>11</sup> Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 г. за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект и за изменение на регламенти (ЕО) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) 2018/858, (ЕС) 2018/1139 и (ЕС) 2019/2144 и директиви 2014/90/ЕС, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за изкуствения интелект) (ОВ L, 2024/1689, 12.7.2024 г., ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) Форматът на профилите на търсещите работа лица от трети държави и на свободните работни места следва да бъде установен, като се използва Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO), разработена от Комисията в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета<sup>12</sup>, в която се предвижда стандартизирана терминология за уменията, компетентностите, квалификациите и професиите и се улеснява тяхната прозрачност. ESCO следва да подпомага търсещите работа лица от трети държави, участващите работодатели и другите участващи образувания, както и националните звена за контакт на резерва на ЕС от таланти (наричани по-нататък „национални звена за контакт“) при предоставянето на съпоставима информация относно професионалния опит, професиите, за които се отнася дадено свободно работно място, както и уменията, предлагани от търсещите работа лица от трети държави и изисквани от участващите работодатели и другите участващи образувания, като по този начин се дава възможност за висококачествен процес на намиране на съответствия. В Препоръка (ЕС) 2023/2611 на Комисията<sup>13</sup> се посочва, че националните процедури за признаване на умения и квалификации следва да наблягат на целокупния талант и потенциал на дадено лице. Могат да бъдат взети предвид всички видове квалификации и умения, като например професионално образование и обучение, степени, специфични удостоверения (наричани по-нататък „микроудостоверения“), както и умения и компетентности, придобити в неформална и информална среда. Когато е приложимо, националните звена за контакт следва да използват формата на класификацията ESCO за предаването на свободните работни места към ИТ платформата. Държавите членки, които не са приели класификацията ESCO за свободните работни места на национално равнище, следва да изготвят таблици за съответствие, показващи оперативната съвместимост между класификацията, използвана в националните системи, и класификацията ESCO. Тези таблици следва да се предоставят на Комисията и да се използват за автоматичното транскодирание на информацията относно свободни работни места или профили на регистрирани търсещи работа лица от трети държави за целите на автоматичното намиране на съответствия чрез ИТ платформата.

---

<sup>12</sup> Регламент (ЕС) 2016/589 на Европейския парламент и на Съвета от 13 април 2016 г. относно европейска мрежа на службите по заетостта (EURES), достъп на работниците до услуги за мобилност и по-нататъшно интегриране на пазарите на труда и за изменение на регламенти (ЕС) № 492/2011 и (ЕС) № 1296/2013 (ОВ L 107, 22.4.2016 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

<sup>13</sup> Препоръка (ЕС) 2023/2611 на Комисията от 15 ноември 2023 г. относно признаването на квалификациите на граждани на трети държави (ОВ L, 2023/2611, 24.11.2023 г., ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) На секретариата и на националните звена за контакт следва да се възложат задачи, свързани с осигуряването на функциите за търсене и намиране на съответствия на ИТ платформата Тези задачи следва да се считат за задачи от обществен интерес, за чието изпълнение е необходимо да се обработват лични данни, както е посочено съответно в член 6, параграф 1, буква д) от Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета<sup>14</sup> и в член 5, параграф 1, буква а) от Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета<sup>15</sup>. Обработването на лични данни следва да се извършва в съответствие с член 8 от Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) и регламенти (ЕС) 2016/679 и (ЕС) 2018/1725.
- (15) Обработването на лични данни за целите, необходими за функциите за търсене и намиране на съответствия на ИТ платформата, следва да бъде ограничено до личните данни, необходими за установяване самоличността на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, участващите работодатели и другите участващи образувания, за да се даде възможност за търсене и намиране на съответствия на ИТ платформата, както и за събиране на данни с цел подобряване на функционирането на резерва на ЕС от таланти, за което не следва да се изисква обработването на каквито и да било специални категории лични данни, посочени в член 9 от Регламент (ЕС) 2016/679 и член 10 от Регламент (ЕС) 2018/1725.

---

<sup>14</sup> Регламент (ЕС) 2016/679 на Европейския парламент и на Съвета от 27 април 2016 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Директива 95/46/ЕО (Общ регламент относно защитата на данните) (ОВ L 119, 4.5.2016 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

<sup>15</sup> Регламент (ЕС) 2018/1725 на Европейския парламент и на Съвета от 23 октомври 2018 г. относно защитата на физическите лица във връзка с обработването на лични данни от институциите, органите, службите и агенциите на Съюза и относно свободното движение на такива данни и за отмяна на Регламент (ЕО) № 45/2001 и Решение № 1247/2002/ЕО (ОВ L 295, 21.11.2018 г., стр. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) Регистрираните търсещи работа лица от трети държави следва да имат право на редактиране, заличаване или ограничаване на достъпа до техните лични данни, например чрез ограничаване на достъпа до техните данни за контакт. Профилите в ИТ платформата на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които тези лица не са проверявали в продължение на една година, следва да бъдат премахвани. Един месец преди премахването на профилите им следва да се изпрати уведомление, което да позволи на търсещите работа лица да реагират в разумен срок. След премахването на тези профили следва да бъде възможно ограничен набор от анонимизирани данни да продължи да се съхранява в ИТ платформата за изследователски и статистически цели, включително с цел изготвяне на европейска статистика и гарантиране на нейното качество.
- (17) Без да се засяга задължението им да информират субектите на данни за обработването на техните лични данни и за техните права като субекти на данни в съответствие с членове 12 и 13 от Регламент (ЕС) 2016/679 и членове 14 и 15 от Регламент (ЕС) 2018/1725, секретариатът и националните звена за контакт следва също така да информират регистрираните търсещи работа лица от трети държави, участващите работодатели и другите участващи образувания относно техните права да ограничават технически достъпа до личните си данни и да изискват по всяко време заличаването или промяната на личните им данни.

- (18) Резервът на ЕС от таланти следва да даде своя принос за постигането на целта за възпрепятстване на незаконната миграция, включително чрез улесняване на достъпа до съществуващите законни пътища. Търсещите работа лица от трети държави, които са обект на съдебно или административно решение за отказ за влизане или престой в държава членка или на забрана за влизане съгласно посоченото в Директива 2008/115/ЕО на Европейския парламент и на Съвета<sup>16</sup>, не следва да имат право да се регистрират на ИТ платформата, тъй като няма да имат право да влизат на територията на Съюза или да пребивават в него. За тази цел, преди да се регистрират на ИТ платформата, от търсещите работа лица от трети държави следва да се изисква да декларират, че понастоящем не са обект на национално съдебно или административно решение за отказ за влизане или престой в държава членка или на забрана за влизане съгласно посоченото в Директива 2008/115/ЕО. На ИТ платформата следва да се предоставя информация, с която търсещите работа лица от трети държави се информират, че ако са обект на такова решение или забрана за влизане, достъпът до територията на държавите членки е забранен и поради това те не следва да създават профил на ИТ платформата. Следва да се предостави и информация относно последиците от подаването на невярна декларация в това отношение, по-специално, че техните профили ще бъдат заличени от ИТ платформата. Фактът, че някои граждани на трети държави нямат право на влизане или престой в Шенгенското пространство, би могъл да бъде разкрит при извършването на необходимите проверки за сигурност в имащите отношение бази данни на Съюза и национални бази данни, като например Шенгенската информационна система, като част от имиграционните процедури на държавите членки. В случаите, когато националният имиграционен орган издаде решение за отхвърляне на заявление за влизане, подадено от търсещо работа лице от трета държава, въз основа на административно решение за отказ за влизане или престой в държава членка или въз основа на забрана за влизане съгласно посоченото в Директива 2008/115/ЕО, и когато националният имиграционен орган узнае, че въпросното търсещо работа лице е било избрано за свободно работно място чрез резерва на ЕС от таланти, националният имиграционен орган следва да предаде тази информация на националните звена за контакт с цел премахване на профила на това търсещо работа лице от ИТ платформата. Информацията следва да бъде достъпна на ИТ платформата, като търсещите работа лица от трети държави се информират, че регистрирането в резерва на ЕС от таланти не е гаранция, че са извършени проверки за сигурност, изисквани като част от националните имиграционни процедури.

---

<sup>16</sup> Директива 2008/115/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 2008 г. относно общите стандарти и процедури, приложими в държавите членки за връщане на незаконно пребиваващи граждани на трети страни (ОВ L 348, 24.12.2008 г., стр. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

- (19) За да се гарантира, че всички участващи работодатели и други участващи образувания спазват съответното съюзно и национално законодателство и практика във връзка със защитата срещу несправедливо наемане на работа, неподходящи условия на труд, дискриминация, неблагоприятно третиране и трафик на хора, държавите членки могат да използват наличната информация за работодатели и други образувания, които не спазват изискванията. Освен това националните звена за контакт следва да водят регистър на работодателите и другите образувания, които са били окончателно изключени от резерва на ЕС от таланти или чийто достъп до резерва на ЕС от таланти е бил отказан или спрял. Участващите държави членки следва също така да могат да въведат, в съответствие с правото на Съюза, допълнителни условия за участието на работодателите и другите образувания в резерва на ЕС от таланти съгласно имащите отношение национални практики, колективни трудови договори и принципите и насоките, определени от МОТ. Националните звена за контакт следва да могат да отказват достъп до резерва на ЕС от таланти. За целите на прозрачността националните звена за контакт следва да споделят регистъра на участващите работодатели и другите участващи образувания с ръководната група. Важно е също така националните компетентни органи да могат да установяват кои са участващите работодатели и другите участващи образувания в отделните държави членки. За да се улесни това установяване и да се гарантира прозрачност, следва да бъде възможно регистърът на участващите работодатели и другите участващи образувания да се споделя със съответните национални органи. За да се засили допълнително прозрачността, следва също така да бъде възможно регистърът на участващите работодатели и другите участващи образувания да бъде публично достъпен за други заинтересовани страни извън ръководната група. Синдикалните организации, неправителствените организации и други заинтересовани страни също биха могли да се възползват от тази прозрачност.

- (20) Когато националните компетентни органи уведомят националното звено за контакт за нарушение на относимото законодателство и практики от страна на участващ работодател или друго участващо образование, достъпът на участващия работодател или друго участващо образование до резерва на ЕС от таланти следва да бъде спряен и свободните им работни места следва да бъдат премахнати от ИТ платформата. Спирането следва да бъде отменено, след като националните компетентни органи уведомят националното звено за контакт, че нарушението на съответното право или практика е отстранено.
- (21) Търсещите работа лица от трети държави, които желаят да се регистрират на ИТ платформата, следва да могат да създадат профил, като използват функцията за създаване на профили на „Европас“, създадена с Решение (ЕС) 2018/646 на Европейския парламент и на Съвета<sup>17</sup>, която дава възможност на ползвателите да създадат безплатен профил и да посочат съответните умения, квалификации и друг вид опит в едно-единствено сигурно онлайн пространство. Други съществуващи имащи отношение инструменти на равнището на Съюза и на национално равнище биха могли да включват пряка връзка към модула за автобиографии на ИТ платформата.

---

<sup>17</sup> Решение (ЕС) 2018/646 на Европейския парламент и на Съвета от 18 април 2018 г. относно обща рамка за предоставяне на по-добри услуги в областта на уменията и квалификациите („Европас“) и за отмяна на Решение № 2241/2004/ЕО (ОВ L 112, 2.5.2018 г., стр. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Когато е необходимо, признаването на квалификациите и валидирането на уменията на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, придобити чрез формално, неформално или информално обучение или чрез професионален опит, се извършват в участващите държави членки по искане на търсещото работа лице от трета държава, участващия работодател или друго участващо образование в съответствие с националното законодателство и практика, както и с всички имащи отношение международни споразумения, включително договорености за взаимно признаване на професионални квалификации. На ИТ платформата следва да се предлага онлайн информация за съществуващите процедури за признаване на квалификации и валидиране на умения на национално равнище, а на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които са били подбрани за свободно работно място в резерва на ЕС от таланти, и на участващите работодатели и другите участващи образувания следва да се предоставя конкретна информация.
- (23) В контекста на партньорствата в подкрепа на талантите гражданите на избрани трети държави биха могли да получават подкрепа за развитие и валидиране на уменията си. Уменията, развити или валидирани в рамката на дадено партньорство в подкрепа на талантите, биха могли да бъдат сертифицирани в съответствие с условията, определени от държавите членки в рамките на партньорството в подкрепа на талантите, в което те участват.
- (24) Търсещите работа лица от трети държави могат да получават подкрепа и чрез двустранни договорености и национални рамки за развитие и валидиране на уменията в трета държава. Що се отнася до признаването на квалификациите и валидирането на уменията, придобити в трета държава в контекста на такава договореност или рамка, се прилага националното законодателство на съответната държава членка.

- (25) Участващите държави членки, които участват в дадено партньорство в подкрепа на талантите или имат двустранни договорености или национални рамки за развитие и валидиране на умения в трета държава, следва да могат да разчитат на резерва на ЕС от таланти, за да улеснят наемането на търсещи работа лица от трети държави, чиито умения и компетентности са били развити в рамките на съответното партньорство в подкрепа на талантите, договореност или рамка. За тази цел въпросните умения и компетентности следва да бъдат видими на ИТ платформата, като се даде възможност на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които са се възползвали от специфична подкрепа в рамките на такова партньорство в подкрепа на талантите, договореност или рамка в трета държава, да посочат уменията и компетентностите, развити в тях, чрез „отметка“ (наричана по-нататък „отметката“) в своите профили. Отметката ще бъде визуално обозначение за работодателя, че търсещото работа лице е участвало в такова партньорство в подкрепа на талантите, договореност или рамка. Поставянето на отметка в профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави не засяга правилата на Съюза и националните правила относно признаването на дипломи и професионални квалификации или относно достъпа до регулирани професии. Освен това отметката не засяга правата на влизане и пребиваване.
- (26) Секретариатът следва да публикува списъка на третите държави и държавите членки, участващи в партньорства в подкрепа на талантите, на ИТ платформата. Въз основа на информацията, предоставена от държавите членки, секретариатът следва също така да публикува списък на двустранните договорености и националните рамки за развитие и валидиране на уменията в трети държави, включително списък на третите държави, участващи в тези договорености и рамки, както и информация за специфичната подкрепа, предоставена в този контекст.

- (27) Участващите работодатели и другите участващи образувания следва да могат да филтрират профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които чрез отметката са информирали, че са се възползвали от специфична подкрепа в рамките на партньорство в подкрепа на талантите, двустранна договореност или национална рамка за развитие и валидиране на умения в трета държава. Това би могло да насърчи участващите работодатели и другите участващи образувания да предлагат работни места в Съюза.
- (28) Всички дейности, осъществявани в контекста на резерва на ЕС от таланти, следва да зачитат правото на справедливо и равно третиране, свързано с условията на труд, минималната работна заплата, достъпа до социална закрила, обучението и защитата на младите хора на работното място. Също така, в съответствие с принципите на Европейския стълб на социалните права, резервът на ЕС от таланти следва да осигурява качествена заетост и справедлива конкуренция. Освен това е важно да се гарантира търсещите работа лица от трети държави да имат достъп до органи по въпросите на равенството в съответствие с Директива (ЕС) 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета<sup>18</sup> и Директива (ЕС) 2024/1499 на Съвета<sup>19</sup>, когато е приложимо.

---

<sup>18</sup> Директива (ЕС) 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране и равните възможности на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите и за изменение на директиви 2006/54/ЕО и 2010/41/ЕС (ОВ L, 2024/1500, 29.5.2024 г., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

<sup>19</sup> Директива (ЕС) 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране на лицата, независимо от тяхната раса или етнически произход, равното третиране на лицата по въпросите на заетостта и професиите, независимо от тяхната религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, равното третиране на жените и мъжете по въпросите на социалното осигуряване и достъпа и предоставянето на стоки и услуги, и за изменение на директиви 2000/43/ЕО и 2004/113/ЕО (ОВ L, 2024/1499, 29.5.2024 г., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) В своите „Общи принципи и оперативни насоки за справедливо наемане на работа“ МОТ установява редица стандарти за адекватна защита на търсещите работа лица от трети държави срещу несправедливо наемане на работа. Работодателите и другите образувания, които участват или са участвали в резерва на ЕС от таланти, следва да спазват приложимото право и практика на Съюза. Равното третиране на търсещите работа лица от трети държави и гражданите на участващата държава членка трябва да бъде осигурено и от участващите работодатели и другите участващи образувания в съответствие с директиви 2011/98/ЕС<sup>20</sup>, 2014/36/ЕС<sup>21</sup>, (ЕС) 2016/801<sup>22</sup>, (ЕС) 2021/1883<sup>23</sup> и (ЕС) 2024/1233<sup>24</sup> на Европейския парламент и на Съвета. В съответствие с Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета<sup>25</sup> при наемането на работа работодателите трябва да предоставят на работниците писмена информация за техните права и задължения, произтичащи от трудовите правоотношения.

---

<sup>20</sup> Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка (ОВ L 343, 23.12.2011 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

<sup>21</sup> Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 375, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

<sup>22</sup> Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2016 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“ (ОВ L 132, 21.5.2016 г., стр. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

<sup>23</sup> Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета (ОВ L 382, 28.10.2021 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

<sup>24</sup> Директива (ЕС) 2024/1233 на Европейския парламент и на Съвета от 24 април 2024 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка (ОВ L, 2024/1233, 30.4.2024 г., ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

<sup>25</sup> Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

Тази информация, трябва да включва основните аспекти на трудовите правоотношения, например мястото и вида на работа, продължителността на заетостта, възнаграждението, работните часове, размера на платения отпуск, и когато е приложимо, други относими условия на труд. Освен това в съответствие с Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета<sup>26</sup> работодателите трябва да предоставят на търсещите работа лица необходимата информация, за да се гарантира информирано и прозрачно договаряне на заплащането. Участващите работодатели или други участващи образувания не следва нито да начисляват такси или неоповестени разходи за наемане на работа, нито да забраняват на търсещо работа лице от трета държава да осъществява трудова дейност при други работодатели извън работния график, установен с този работодател, нито да подлагат такова лице на неблагоприятно третиране заради това. При командироването на работници в рамките на доставката на услуги участващите работодатели и другите участващи образувания трябва във всички случаи да спазват директиви 96/71/ЕО<sup>27</sup> и (ЕС) 2020/1057<sup>28</sup> на Европейския парламент и на Съвета, по-специално по отношение на установените с тези директиви ред и условия за наемане на работа. Участващите работодатели и другите участващи образувания трябва също така да спазват изискванията, произтичащи от относимата съдебна практика на Съда, по-специално решението му по дело С-43/93<sup>29</sup>, като например изискването гражданите от трети държави да могат да бъдат командировани в дадена държава членка само ако са законно и обичайно наети на работа в държавата членка на установяване на командированото предприятие. Участващите работодатели и другите участващи образувания трябва също така да спазват изискванията на относимото право на приемащата държава членка.

- 
- <sup>26</sup> Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане (ОВ L 132, 17.5.2023 г., стр. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).
- <sup>27</sup> Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).
- <sup>28</sup> Директива (ЕС) 2020/1057 на Европейския парламент и на Съвета от 15 юли 2020 г. за определяне на специфични правила във връзка с Директива 96/71/ЕО и Директива 2014/67/ЕС за командироването на водачи в сектора на автомобилния транспорт и за изменение на Директива 2006/22/ЕО по отношение на изискванията за изпълнение и Регламент (ЕС) № 1024/2012 (ОВ L 249, 31.7.2020 г., стр. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).
- <sup>29</sup> Решение на Съда от 9 август 1994 г., *Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales*, С-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

- (30) Работодатели или други образувания, които са били окончателно изключени от ИТ платформата или чийто достъп до ИТ платформата е бил отказан или спрян, не следва да могат да използват ИТ платформата, включително чрез други участващи образувания. Националните звена за контакт следва да гарантират, че свободните работни места на такива работодатели или други образувания не са достъпни на ИТ платформата. Преди да предоставят свободно работно място, националните звена за контакт следва да проверяват дали работодателят или друго образувание, което проявява интерес към участие в резерва на ЕС от таланти, не е вписано в регистъра на работодателите или другите образувания, които са били окончателно изключени от ИТ платформата или чийто достъп до ИТ платформата е бил отказан или спрян, за да се гарантира, че тези работодатели или други образувания не използват ИТ платформата. При извършването на такива проверки националните звена за контакт следва да могат да разчитат и на съществуващата информация относно работодателите и други образувания, които не спазват изискванията, в съответствие с националната практика. Тази информация може да включва и списъци, изготвени в съответствие с директиви 2009/52/ЕО<sup>30</sup> и 2011/36/ЕС<sup>31</sup> на Европейския парламент и на Съвета. Тези проверки, извършвани въз основа на съществуващата информация за работодатели и други образувания в държавите членки, които не спазват изискванията, биха могли да допринесат за ефективността на средствата за отказ на достъп до резерва на ЕС от таланти от първия ден на участие на дадена държава членка за работодатели и други образувания, които са нарушили приложимото право и практика на Съюза или национално право и практика. Държавите членки следва да гарантират, че други участващи образувания, които в съответствие с националното право са изпълнили задълженията си за дължима грижа по отношение на спазването от страна на участващите работодатели на приложимото право и практика на Съюза и националното право и практика относно защитата срещу несправедливо наемане на работа, неподходящи условия на труд, дискриминация, неблагоприятно третиране и трафик на хора, не следва да бъдат изключвани от ИТ платформата или достъпът им до ИТ платформата следва да бъде отказан или спрян, в случай че участващ работодател наруши приложимото право или практика на Съюза или национално право или практика.

---

<sup>30</sup> Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава (ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

<sup>31</sup> Директива 2011/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно предотвратяването и борбата с трафика на хора и защитата на жертвите от него и за замяна на Рамково решение 2002/629/ПВР на Съвета (ОВ L 101, 15.4.2011 г., стр. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) Секретариатът следва редовно да свиква срещи на мрежата на националните звена за контакт, съставена от националните звена за контакт от всяка участваща държава членка. Мрежата на националните звена за контакт следва да служи като средство, чрез което националните звена за контакт могат да обменят информация и най-добри практики относно прилагането на настоящия регламент, като например относно практиките на националните звена за контакт в случаи на неспазване на задълженията или условията, определени в настоящия регламент, от страна на участващи работодатели и други участващи образувания.
- (32) За да се осигури висококачествено намиране на съответствия, участващите работодатели и другите участващи образувания следва да имат достъп до списък с предложени профили на регистрирани търсещи работа лица от трети държави и регистрираните търсещи работа лица от трети държави следва да имат достъп до списък с предложени свободни работни места. Тези списъци, генерирани от инструмента за автоматично намиране на съответствия на ИТ платформата, следва да се основават на съответствието на уменията, квалификацията и професионалния опит на търсещите работа лица от трети държави с изискванията за свободното работно място. Търсещите работа лица от трети държави следва също така да могат да посочват в кои държави членки биха предпочели да работят, както и тяхната готовност да започнат работа. Информацията за предпочитаните от търсещото работа лице държави членки не следва да се използва за целите на намирането на съответствия.
- (33) Важно е участващите работодатели и другите участващи субекти да се стремят да осигурят задълбочен подбор на кандидатите, първоначална оценка на техните профили, включително техните квалификации, и оценка на пригодността им в съответствие с принципите на справедливо наемане на работа.

- (34) Резервът на ЕС от таланти следва да отговаря на установените нужди на пазара на труда и не следва да служи като средство за изместване или отрицателно въздействие върху съществуващата работна сила или по друг начин да подкопава достойния труд или лоялната конкуренция. За да се подпомогнат в най-висока степен усилията на държавите членки за справяне със съществуващия и бъдещия недостиг на работна сила и умения и за подобряване на конкурентоспособността, резервът на ЕС от таланти следва да бъде насочен към конкретни професии на съответните равнища на квалификация въз основа на най-често срещаните професии с недостиг на работна сила в Съюза и на професиите с пряк принос за екологичния и цифровия преход, включени в приложението към настоящия регламент. С цел адаптиране на свободните работни места към специфичните нужди на националните пазари на труда и към националните миграционни политики и като за отправна точка се взема списъкът на професиите с недостиг на работна сила в целия ЕС, участващите държави членки следва да могат да уведомяват секретариата за конкретни професии с недостиг на работна сила, които да бъдат добавени или премахнати от този списък. Държавите членки следва да могат да вземат решение относно необходимите корекции в списъка на професиите с недостиг на работна сила в целия Съюз, така че списъкът да отговаря на специфичните нужди на пазара на труда на национално или регионално равнище. В случай на специфични нужди на регионалния пазар на труда държавите членки следва да могат да решат националното звено за контакт да отговаря за филтрирането на свободните работни места, така че те да отговарят на съответното териториално измерение при обявяването им на ИТ платформата. Такива уведомления следва да засягат единствено съответствията със свободни работни места, подадени от съответната държава членка. Важно е нито списъкът на професиите с недостиг на работна сила в целия ЕС, нито уведомленията на държавите членки да не засягат принципа на предпочитане на граждани на Съюза и, когато е приложимо съгласно националното право – разглеждането на положението на пазара на труда.

- (35) За да се насърчава справедливото наемане на работа и да се засили прозрачността за търсещите работа лица от трети държави и за работодателите, които желаят да наемат лица от трети държави, секретариатът, с подкрепата на националните звена за контакт и ръководната група, следва да осигури на търсещите работа лица от трети държави и на работодателите и другите образувания, заинтересовани да участват в резерва на ЕС от таланти, включително малките и средните предприятия, лесен достъп до информацията относно резерва на ЕС от таланти и неговото функциониране, по-специално по отношение на информацията за компетентните органи в участващите държави членки. Тази информация следва да включва условията, задълженията и процедурите във връзка с регистрацията и участието в резерва на ЕС от таланти, като в нея следва да се подчертава, че използването му е безплатно. Участващите държави членки следва да предоставят на секретариата информация за видовете образувания, на които е разрешено да предоставят свободни работни места на ИТ платформата в съответната държава членка. Секретариатът следва да публикува посочената информация на ИТ платформата.

- (36) За да се насърчава справедливото наемане на работа и да се засили прозрачността за търсещите работа лица от трети държави, секретариатът, с подкрепата на националните звена за контакт, следва да гарантира, че на ИТ платформата е налична леснодостъпна информация. Тази информация следва да обхваща процедурите за наемане на работа и имиграционните процедури, признаването на квалификацията и валидирането на уменията, правата и задълженията на гражданите на трети държави, условията на живот и труд, съществуващите механизми за подаване на жалба и за правна защита в случай на експлоатация на труда и несправедливи практики за наемане на работа, както и мерките за подкрепа, налични в контекста на допълнителните възможности за заетост за търсещите работа лица, нуждаещи се от международна закрила, които пребивават извън Съюза. Националните звена за контакт следва да предоставят на секретариата съответната информация за публикуване на ИТ платформата. Националните звена за контакт следва също така да могат да се позовават на съществуващи източници на информация на равнището на Съюза или на национално равнище. Важно е секретариатът, в сътрудничество с делегациите на Съюза, да повишава обществената осведоменост относно съществуването, целите и функционирането на резерва на ЕС от таланти чрез комуникационни дейности и информационни кампании, когато това е възможно и в зависимост от наличните ресурси. За да се гарантира успехът на тези комуникационни кампании, е важно също така националните звена за контакт да оказват подкрепа на секретариата при разпространението на съответната информация в участващите държави членки.
- (37) Важно е информацията, предоставяна на ИТ платформата на резерва на ЕС от таланти, да бъде достъпна поне на официалните езици на участващите държави членки. Възможността за интегриране на механизми за автоматичен превод на съдържание на други езици в ИТ платформата може да бъде проучена от секретариата.

- (38) Важно е делегациите на Съюза да подкрепят предоставянето на информация на търсещите работа лица от трети държави относно резерва на ЕС от таланти и неговото функциониране, както и за участващите държави членки.
- (39) Държавите членки следва да могат да решат техните публични служби по заетостта да бъдат част от техните национални звена за контакт и да отговарят за обявяването на свободни работни места на ИТ платформата чрез единния координиран канал. Когато дадено свободно работно място бъде публикувано на портала EURES, следва да бъде възможно в съответствие с националното право националните звена за контакт да предоставят тези свободни работни места на търсещите работа лица от трети държави на ИТ платформата по искане на работодател или друго образувание, заинтересовано да участва в резерва на ЕС от таланти.
- (40) Резервът на ЕС от таланти следва да не се използва за набиране на стажанти или чираци. Поради това, когато обявяват свободни работни места на ИТ платформата, националните звена за контакт следва да не предават информация за свободни работни места, свързани с чиракуване и стажове.

- (41) Националните звена за контакт следва да предоставят конкретна информация на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които са били избрани за свободно работно място, участващите работодатели и другите участващи образувания. Тази конкретна информация следва да включва информация относно съответните визи и разрешения за пребиваване с цел работа в участващата държава членка, включително по отношение на правата и задълженията на гражданите на трети държави, като например достъп до социални обезщетения, здравна помощ, образование и жилище. Следва също така да се предоставя конкретна информация относно процедурите за събиране на семейството, правата на членовете на семейството и съществуващите мерки за улесняване на интеграцията в приемащата държава членка, като например езикови курсове и професионално обучение. Тази конкретна информация следва да включва и съществуващите механизми за подаване на жалба и за правна защита в случаи на експлоатация на труда или несправедливи практики за наемане на работа в участващите държави членки. Тази информация следва да се предоставя на ясен и прост език и да включва по-специално данните за контакт на компетентните органи в съответствие с националната практика, и когато са налични, на организациите, които предлагат на гражданите на трети държави подкрепа и помощ след наемането на работа. Регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които са подбрани за свободно работно място чрез резерва на ЕС от таланти и отговарят на условията за участие в допълнителна възможност за заетост за нуждаещи се от международна закрила в дадена държава членка, следва да получават конкретна информация от съответното национално звено за контакт, включително относно получаването на документ за пътуване и на подкрепа за интеграция при пристигането. Националните звена за контакт следва да предоставят информация на участващите работодатели и другите участващи образувания относно техните права и задължения, свързани със социалната сигурност, активните мерки на трудовия пазар, данъчното облагане, въпросите, свързани с трудовите договори, пенсионните права и здравното осигуряване.

- (42) Жалбите относно участващи работодатели и други участващи образувания, които нарушават приложимото право и практика на Съюза и на държавите членки, следва да се разглеждат от националните компетентни органи чрез съществуващите механизми за подаване на жалби в съответствие с националното право и практика. Търсещите работа лица от трети държави следва да могат да докладват нарушения и на националните звена за контакт. Националните звена за контакт следва да препращат тези доклади на съответните компетентни органи.
- (43) С цел да се гарантира прозрачност и предвидимост на резерва на ЕС от таланти, секретариатът, с подкрепата на националните звена за контакт, следва да предоставя на ИТ платформата информацията за държавите членки, които са уведомили за намерението си да се оттеглят от резерва на ЕС от таланти. Тази информация следва да бъде публично достъпна на ИТ платформата незабавно след уведомлението за оттегляне и в разумен срок преди съответните свободни работни места да бъдат премахнати от ИТ платформата. В съответствие с националната практика националните звена за контакт следва също да информират участващите работодатели и другите участващи образувания, установени в тяхната държава членка, че техните свободни работни места ще бъдат премахнати от ИТ платформата.

- (44) Националните звена за контакт следва да предоставят конкретна информация на търсещите работа лица от трети държави, които са били подбрани за свободно работно място чрез резерва на ЕС от таланти, включително чрез препратка към съществуващите източници на информация. Освен това националните звена за контакт следва да могат да предоставят информация в автоматизиран и стандартизиран формат, включително чрез позоваване на подходящите източници на информация или на компетентните органи. Когато е целесъобразно, националните звена за контакт могат да разчитат и на други национални компетентни органи за целите на изпълнението на задачите, посочени в настоящия регламент.
- (45) Конкретната информация, предоставяна на търсещите работа лица от трети държави, които са били избрани за свободно работно място, и на участващите работодатели и другите участващи образувания, следва да включва ясна, подробна и изчерпателна информация за съответните стъпки от процедурите, които трябва да бъдат следвани за получаване на разрешение за пребиваване и работа в съответната държава членка. За целта тази информация следва да включва и информация относно приложимите изисквания и относимата документация, която трябва да бъде предоставена на националните компетентни органи, включително данните за контакт на съответните компетентни органи, в съответствие с националната практика и въз основа на съществуващите начини за контакт със съответните компетентни органи. Предоставената информация следва да се актуализира редовно от националните звена за контакт, като се взема предвид обратната информация, предоставяна от потребителите на ИТ платформата. Различните варианти за предоставяне на специфична стандартизирана и автоматизирана информация могат да се обсъждат в рамките на мрежата на националните звена за контакт.

- (46) Основната цел на резерва на ЕС от таланти е да подкрепя участващите работодатели и другите участващи образувания с цел популяризиране и попълване на техните свободни работни места. Поради това секретариатът следва да предоставя на ИТ платформата ясна информация, указваща, че регистрацията в резерва на ЕС от таланти на търсещи работа лица от трети държави и подборът за свободно работно място чрез ИТ платформата не гарантират, че участващата държава членка, в която е установен участващият работодател или друго участващо образувание, ще издаде разрешение за работа, виза или разрешение за пребиваване.
- (47) В съответствие с член 79, параграф 5 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) настоящият регламент не засяга правото на държавите членки да определят капацитета за прием на граждани на трети държави.

- (48) За да се улесни и ускори наемането на търсещи работа лица от трети държави, които пребивават извън Съюза, за участващите работодатели и другите участващи образувания, участващите държави членки следва да могат да въведат опростени или ускорени процедури за имиграция и признаване. Следва да бъде възможно тези национални процедури да обхващат по-специално издаването на визи и разрешения за пребиваване с цел работа, освобождаването от принципа на предпочитане на граждани на Съюза, изискванията за проверка на положението на пазара на труда и признаването на квалификациите и валидирането на уменията, както и процедурата, предвидена в член 13, параграф 2 от Директива (ЕС) 2021/1883, и възможността да не се удължава срокът за оценка на заявлението за единно разрешение, както е предвидено в член 8, параграф 3 от Директива (ЕС) 2024/1233. Практики във връзка с прилагането на тези ускорени имиграционни процедури между държавите членки биха могли да се обменят в рамките на ръководната група.
- (49) За да се гарантират справедливи правила за мобилност, като се отчитат всички специфични въпроси, свързани с икономическата дейност на другите участващи образувания, държавите членки могат да въвеждат специални правила за наблюдение на дейността на другите участващи образувания, по искане на една или повече държави членки, ако това се изисква, и на службите за инспекция, ако е необходимо, във връзка с наблюдението на работниците от трети държави, намиращи се на тяхна територия.

- (50) За да се изпълни целта на настоящия регламент за улесняване на справедливото наемане на персонал на международно равнище, на Комисията следва да бъде делегирано правомощието да приема актове в съответствие с член 290 от ДФЕС за изменение на настоящия регламент по отношение на приложението, в което се съдържа списъкът на професиите с недостиг на работна сила в целия Съюз. От особена важност е по време на подготвителната си работа Комисията да провежда подходящи консултации, включително на експертно равнище, и тези консултации да се осъществяват в съответствие с принципите, залегнали в Междунституционалното споразумение от 13 април 2016 г. за по-добро законотворчество<sup>32</sup>. По-специално, с цел осигуряване на равно участие при изготвянето на делегираните актове, Европейският парламент и Съветът получават всички документи едновременно с експертите от държавите членки, като техните експерти получават систематично достъп до заседанията на експертните групи на Комисията, занимаващи се с изготвянето на делегираните актове.
- (51) За да се гарантират еднакви условия за изпълнение на настоящия регламент, на Комисията следва да бъдат предоставени изпълнителни правомощия. Тези правомощия следва да бъдат упражнявани в съответствие с Регламент (ЕС) № 182/2011 на Европейския парламент и на Съвета<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> ОВ L 123, 12.5.2016 г., стр. 1, ELI: [http://data.europa.eu/eli/agree\\_interinstit/2016/512/oj](http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

<sup>33</sup> Регламент (ЕС) № 182/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 16 февруари 2011 г. за установяване на общите правила и принципи относно реда и условията за контрол от страна на държавите членки върху упражняването на изпълнителните правомощия от страна на Комисията (ОВ L 55, 28.2.2011 г., стр. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (52) Доколкото целта на настоящия регламент, а именно създаването на общоевропейска платформа, насочена към справяне с недостига на работна сила на равнището на Съюза чрез улесняване на наемането на граждани на трети държави за работа в сферата на професиите с недостиг на работна сила в целия Съюз, не може да бъде постигната в достатъчна степен от държавите членки поради липсата на ефективни канали и ограничената видимост на световно равнище, а поради мащаба на действието може да бъде по-добре постигната на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз (ДЕС). В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящият регламент не надхвърля необходимото за постигането на тази цел.
- (53) Настоящият регламент зачита основните права и съблюдава принципите, признати от Хартата, включително правото на колективни преговори и действия, принципа на недискриминация въз основа на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други убеждения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, правото на справедливи и равни условия на труд, защитата на младите хора на работното място и принципа на равенство между жените и мъжете в съответствие с член 6 от ДЕС.
- (54) В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол № 22 относно позицията на Дания, приложен към ДЕС и към ДФЕС, Дания не участва в приемането на настоящия регламент и не е обвързана от него, нито от неговото прилагане.

- (55) В съответствие с член 3 от Протокол № 21 относно позицията на Обединеното кралство и Ирландия по отношение на пространството на свобода, сигурност и правосъдие, приложен към ДЕС и към ДФЕС, Ирландия, с писмо от 5 март 2024 г., нотифицира желанието си да участва в приемането и прилагането на настоящия регламент.
- (56) Европейският надзорен орган по защита на данните беше консултиран в съответствие с член 42, параграф 1 от Регламент (ЕС) 2018/1725 и прие своето становище на 9 януари 2024 г.,

ПРИЕХА НАСТОЯЩИЯ РЕГЛАМЕНТ:

# Глава I

## Общи разпоредби

### *Член 1*

### *Предмет*

1. С настоящия регламент се създава резерв на ЕС от таланти, който е на разположение на всички държави членки, с цел:
  - а) улесняване на наемането на търсещи работа лица от трети държави, пребиваващи извън Съюза и притежаващи съответните умения и ниво на квалификация за запълване на недостига на работна сила в Съюза;
  - б) насърчаване на справедливи стандарти за наемане на работа;
  - в) повишаване на способността на Съюза да привлича таланти извън Съюза.
  
2. С настоящия регламент се установяват правила относно:
  - а) органите, отговарящи за управлението и функционирането на резерва на ЕС от таланти, както и сътрудничеството между тези органи;

- б) функционирането на ИТ платформата и предоставянето на информация;
- в) условията и процедурите за участие на търсещите работа лица от трети държави и на работодателите и другите образувания в резерва на ЕС от таланти;
- г) улесняването на наемането на търсещи работа лица от трети държави, които са се възползвали от специфична подкрепа по линия на партньорство в подкрепа на талантите, двустранно споразумение или национална рамка относно развитието и валидирането на умения в трета държава;
- д) защитата на правата на търсещите работа лица, участващите работодатели и другите участващи образувания за целите на настоящия регламент.

## *Член 2*

### *Обхват*

Настоящият регламент се прилага за търсещите работа лица от трети държави, пребиваващи извън Съюза, и за участващите работодатели и другите участващи образувания, които са установени в участващите държави членки.

### Член 3

#### Участие и оттегляне на държавите членки

1. Всяка държава членка може по всяко време да вземе решение за участие в резерва на ЕС от таланти. Тя уведомява секретариата за намерението си не по-късно от 9 месеца преди датата, от която възнамерява да вземе участие, и посочва видовете образувания, на които е разрешено да обявяват свободни работни места на ИТ платформата.

От първия ден на участието свободните работни места, предлагани от работодателите и другите образувания, установени в съответната държава членка, могат да бъдат обявявани на ИТ платформата.

Секретариатът предоставя на ИТ платформата информация за участващите държави членки.

2. Всяка участваща държава членка може да се оттегли от резерва на ЕС от таланти. Участващите държави членки, които възнамеряват да се оттеглят от резерва на ЕС от таланти, уведомяват секретариата. Уведомленията за оттегляне се подават през юни или декември.

Оттеглянето поражда действие 9 месеца след подаване на уведомлението.

От датата на уведомяване никакви нови свободни работни места, предлагани от участващите работодатели или другите участващи образувания, установени в държавата членка, която е уведомила за намерението си да се оттегли от резерва на ЕС от таланти, не могат да бъдат обявявани на ИТ платформата. Свободните работни места, които вече са налични на ИТ платформата, се премахват от датата, на която оттеглянето поражда действие.

Оттеглянето на държава членка през първите две години от участието ѝ в резерва на ЕС от таланти води до нетна отмяна или възстановяване на цялото съответно финансиране от Съюза, предоставено на държавата членка до датата, на която оттеглянето поражда действие. Оттеглянето на държава членка след втората година на участие води до нетна отмяна или възстановяване на всяко финансиране от Съюза, което е предоставено на държавата членка, съответстващо на периода след датата, от която оттеглянето поражда действие.

Секретариатът, с подкрепата на националните звена за контакт, предоставя незабавно на ИТ платформата информация за държавите членки, които са уведомили за намерението си да се оттеглят от резерва на ЕС от таланти.

#### *Член 4* *Определения*

За целите на настоящия регламент се прилагат следните определения:

- 1) „участваща държава членка“ означава държава членка, която участва в резерва на ЕС от таланти;
- 2) „търсещо работа лице от трета държава“ означава физическо лице, пребиваващо извън Съюза, което е навършило пълнолетие съгласно националното право или практика на съответната участваща държава членка, не е гражданин на Съюза по смисъла на член 20, параграф 1 от ДФЕС и търси работа в Съюза;
- 3) „регистрирано търсещо работа лице от трета държава“ означава търсещо работа лице от трета държава, което се е регистрирало на ИТ платформата в съответствие с член 11;

- 4) „участващ работодател“ означава работодател, който е законно установен в участваща държава членка и чиито свободни работни места се обявяват на ИТ платформата, както са предадени от националното звено за контакт на държавата членка, в която е установен работодателят;
- 5) „друго участващо образувание“ означава агенция за временна заетост, частно бюро по труда или посредник на пазара на труда, чиито свободни работни места се обявяват на ИТ платформата, както са предадени от националното звено за контакт на държавата членка, в която е законоустановено другото участващо образувание;
- 6) „профил“ означава информацията, предоставена от търсецо работа лице от трета държава в стандартен формат за данни с цел търсене на работа чрез ИТ платформата;
- 7) „единен координиран канал“ означава ИТ услугата за предаване на свободни работни места от участващите държави членки на ИТ платформата в съответствие с единна система и при използване на необходимата техническа инфраструктура;
- 8) „свободно работно място“ означава платена длъжност, която би позволила на избраното търсецо работа лице от трета държава да встъпи в трудово правоотношение в участващата държава членка, в която е установен участващият работодател или другото участващо образувание и в която търсецото работа лице от трета държава ще работи обичайно.

## Глава II

### Архитектура на ИТ системата

#### Член 5

##### *ИТ платформа на резерва на ЕС от таланти*

1. Създава се ИТ платформата за улесняване на наемането на търсещи работа лица от трети държави.
2. ИТ платформата се състои от:
  - а) единния координиран канал, който позволява на участващите държави членки да предават свободни работни места на ИТ платформата;
  - б) техническата инфраструктура, позволяваща на ИТ платформата да получава свободни работни места от участващите държави членки;
  - в) техническата инфраструктура за събиране и съхраняване на профили на регистрираните търсещи работа лица от трети държави;
  - г) техническата инфраструктура, която позволява на националните звена за контакт, на участващите работодатели и другите участващи образувания да търсят регистрирани търсещи работа лица от трети държави, а на тези търсещи работа лица – да търсят свободни работни места;

- д) инструмента за автоматично намиране на съответствия между търсените и предлаганите работни места;
  - е) сигурния канал за комуникация, който дава възможност на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, участващите работодатели и други участващи образувания да общуват чрез ИТ платформата и да качват документи в нея.
3. Функционирането на инструмента за автоматично намиране на съответствия се ръководи от принципите на недискриминация, законност и справедливост и не води до несправедливи предубеждения или дискриминационни практики, забранени от правото на Съюза или от националното право.
  4. Секретариатът провежда проучване за осъществимост в срок от две години след стартирането на ИТ платформата, в което оценява възможността за интегриране на множество алгоритми за намиране на съответствия в ИТ платформата.
  5. Комисията приема чрез актове за изпълнение необходимите технически стандарти за обмена на данни, форматите на данните, които включват Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO), форматите на свободните работни места, като взема предвид член 13, параграфи 4, 5 и 6, и форматите на профилите на търсещите работа лица от трети държави, като взема предвид членове 6, 11 и 12. Тези актове за изпълнение се приемат в съответствие с процедурата по разглеждане, посочена в член 22, параграф 2.
  6. Участващите държави членки и секретариатът осигуряват техническа оперативна съвместимост между националните системи и ИТ платформата. Секретариатът осигурява връзката с други подходящи инструменти и услуги, предлагани на равнището на Съюза, когато това е целесъобразно.

## Член 6

### Обработване на лични данни

1. Секретариатът може да обработва личните данни на регистрираните търсещи работа лица от трети държави и на участващите работодатели и другите участващи образувания само до степента, необходима за изпълнението на задачите му съгласно член 8, параграф 2. Когато обработва лични данни за тази цел, секретариатът действа като администратор съгласно определението в член 3, точка 8 от Регламент (ЕС) 2018/1725.
2. Националните звена за контакт могат да обработват личните данни на регистрираните търсещи работа лица от трети държави и на участващите работодатели и другите участващи образувания само до степента, необходима за изпълнението на задачите им съгласно член 10, параграф 2. Когато обработват лични данни за тази цел, националните звена за контакт действат като администратори съгласно определението в член 4, точка 7 от Регламент (ЕС) 2016/679.
3. Профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави съдържат име, фамилия, данни за контакт, дата на раждане и гражданство или гражданства, информация за академични и професионални квалификации, доброволчески или професионален опит, други умения, както и езикови познания.

Профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави могат да включват и информация дали търсещото работа лице от трета държава е на разположение да започне работа и за предпочитаните държави членки.

4. Секретариатът и националните звена за контакт уведомяват регистрираните търсещи работа лица от трети държави и участващите работодатели и другите участващи образувания за обработването на техните лични данни и за правата им като субекти на данни, както и за правата им съгласно параграфи 5 и 6.
5. Личните данни, регистрирани или предадени на ИТ платформата в съответствие с настоящия регламент, се индексират, съхраняват и предоставят единствено за целите на търсенето и намирането на съответствия. Регистрираните търсещи работа лица от трети държави имат право на редактиране, заличаване или ограничаване на достъпа до техните лични данни.
6. Профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които съответните търсещи работа лица не са проверявали в продължение на една година, се премахват и личните данни не се съхраняват. В такива случаи съответните търсещи работа лица се уведомяват автоматично един месец преди това, че профилите им ще бъдат премахнати, ако в рамките на този срок не бъдат проверени. След премахването на профилите може да продължи съхраняването на ограничен набор от анонимизирани данни за изследователски и статистически цели, както и за извличане на данни с цел подобряване на функционирането на резерва на ЕС от таланти.
7. Секретариатът прави достъпни данните, включени в профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави и в свободните работни места, предлагани от участващите работодатели и другите участващи образувания, за търсене и намиране на съответствия на ИТ платформата.

8. Данните, включени в профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави са достъпни само за участващите работодатели и другите участващи образувания и за националните звена за контакт. Включените в свободните работни места данни са достъпни за регистрираните търсещи работа лица от трети държави и за националните звена за контакт.
9. Забранява се обработването на данни за предпочитаните държави членки на търсещото работа лице, както е посочено в параграф 3, за целите на намирането на съответствия съгласно член 16.
10. Чрез актове за изпълнение Комисията приема допълнителни разпоредби относно личните данни, които трябва да бъдат обработвани и включвани в обявите за свободни работни места и в профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, относно отговорностите на администраторите, включително правилата, уреждащи възможното използване на обработващ лични данни или обработващи лични данни, както и относно условията за достъп до личните данни и възможността, с която разполагат регистрираните търсещи работа лица, да ограничат достъпа до личните си данни на ИТ платформата. Тези актове за изпълнение се приемат в съответствие с процедурата по разглеждане, посочена в член 22, параграф 2.

## Глава III

### Управление

#### *Член 7*

#### *Структура*

Резервът на ЕС от таланти се състои от:

- а) секретариат;
- б) ръководна група;
- в) национални звена за контакт.

#### *Член 8*

#### *Секретариат*

1. Комисията осигурява секретариата.
2. Секретариатът отговаря за:
  - а) осигуряването на цялостното управление на резерва на ЕС от таланти, включително планирането и координирането на дейностите на резерва на ЕС от таланти, както и за повишаването на обществената осведоменост за него чрез комуникационни дейности и информационни кампании;

- б) създаването и управлението на ИТ платформата и свързаните с нея ИТ услуги, необходими за нейното функциониране, по-специално чрез използване на наличната техническа инфраструктура на равнището на Съюза, когато тя има отношение;
- в) публикуването на ИТ платформата на съответната информация, посочена в член 3, параграф 1, член 3, параграф 2, пета алинея, член 9, параграф 5, член 10, параграф 2, буква и), член 12, параграф 4, член 14, параграф 2, член 15, параграф 2 и член 17, параграф 1, втора алинея;
- г) свикването и подготовката на заседанията на ръководната група;
- д) събирането на съответните данни за наблюдението на ефективността на резерва на ЕС от таланти съгласно член 20;
- е) редовното свикване на заседания на мрежата на националните звена за контакт, както е посочено в член 10, параграф 3.

Секретариатът ежегодно предоставя на ръководната група данните, посочени в член 20, параграф 1 и 4. Когато тези данни съдържат лични данни, те се анонимизират.

#### *Член 9*

##### *Ръководна група*

1. Ръководната група се състои от следните членове:
  - а) двама представители от всяка участваща държава членка, от които един експерт в областта на заетостта и един експерт в областта на имиграцията;

- б) двама представители на Комисията;
- в) шестима представители на междутраслови организации на социалните партньори на равнището на Съюза, с равен брой представители на синдикалните организации и организациите на работодателите.

Само членовете, посочени в първа алинея, букви а) и б), имат право на глас.

2. В заседанията на ръководната група може да бъде поканен да участва експерт от Европейския парламент. При необходимост в заседанията на ръководната група могат да участват и допълнителни представители на Комисията.
3. Представители на органите, службите и агенциите на Съюза, представители на международни организации, трети държави, участващи в партньорства в подкрепа на талантите, двустранни договорености или национални рамки за развитие и валидиране на уменията в трета държава, и други съответни заинтересовани страни могат да бъдат канени да присъстват на заседанията на ръководната група, за да представят своите мнения.
4. Само представители на участващите държави членки са членове на ръководната група. Представители на държавите членки, които не участват в резерва на ЕС от таланти, могат да участват в заседанията на ръководната група като наблюдатели.
5. Представителите, посочени в параграф 1, буква в), подписват писмена декларация, в която заявяват, че не се намират в ситуация на конфликт на интереси. Секретариатът публикува тези декларации и техните актуализации на ИТ платформата.

6. Ръководната група отговаря за:
- а) предоставянето на подкрепа на секретариата при изготвянето на списъка на професиите с недостиг на работна сила в целия Съюз, посочен в член 14;
  - б) улесняването на обмена на най-добри практики между участващите държави членки по отношение на националните или регионалните корекции на списъка на професиите с недостиг на работна сила на равнището на Съюза съгласно член 15, параграф 1;
  - в) предоставянето на подкрепа на секретариата при планирането и координирането на дейностите на резерва на ЕС от таланти;
  - г) улесняването на събирането на данни, които са от значение за посочените в член 20 дейности, свързани с наблюдението на резерва на ЕС от таланти;
  - д) обмена на най-добри практики във връзка с прилагането на ускорени имиграционни процедури за улесняване на наемането на работа на регистрирани търсещи работа лица от трети държави съгласно член 19;
  - е) предоставянето на подкрепа на секретариата за повишаване на осведомеността относно резерва на ЕС от таланти, както е посочено в член 8, параграф 2, буква а).
7. Ръководната група заседава два пъти годишно или на *ad hoc* принцип, когато е необходимо. Заседанията се свикват и председателстват от секретариата.

## Член 10

### Национални звена за контакт

1. Всяка участваща държава членка определя структура, която да изпълнява ролята на национално звено за контакт. Участващите държави членки гарантират, че техните национални звена за контакт са съставени от експерти в областта на заетостта и имиграцията от съответните национални органи. Когато е целесъобразно, националното звено за контакт може да разчита на други национални компетентни органи за целите на изпълнението на задачите, посочени в параграф 2.
2. Националните звена за контакт отговарят за:
  - а) улесняването на функционирането на ИТ платформата на национално равнище;
  - б) обявяването на свободни работни места на ИТ платформата чрез единния координиран канал в съответствие с член 13, параграф 2;
  - в) премахването на свободните работни места от ИТ платформата съгласно член 13, параграф 12 и на профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави съгласно член 11, параграф 2, втора алинея след предаването на съответната информация от националните компетентни органи;
  - г) когато е приложимо, уведомяването на секретариата за всички специфични за всяка държава корекции в списъка на професиите с недостиг на работна сила в Съюза съгласно член 15, параграф 1, втора, трета и четвърта алинея;

- д) воденето на регистри :
  - і) на участващите работодатели и другите участващи образувания;
  - іі) на работодателите и другите образувания, които са били окончателно изключени от резерва на ЕС от таланти или чийто достъп до резерва на ЕС от таланти е бил отказан или спрял;
- е) проверката на регистъра, посочен в буква д), точка іі), преди обявяването на свободно работно място на ИТ платформата и отказа на достъп до ИТ платформата от страна на работодатели или други образувания, заинтересовани да участват в резерва на ЕС от таланти, ако те са вписани в същия регистър, или въз основа на друга информация за установени нарушения на приложимото право на Съюза или на националното право и практика;
- ж) споделянето на регистъра, посочен в буква д), точка і), с ръководната група и, ако участващата държава членка реши така — споделяне на този регистър със съответните национални органи;
- з) осигуряването на публичен достъп до регистъра, посочен в буква д), точка і), по решение на участващата държава членка;
- и) изключването на участващите работодатели или други участващи образувания или спиране на достъпа им до резерва на ЕС от таланти и премахване на съответните свободни работни места от ИТ платформата в съответствие с член 13, параграфи 8 и 9;

- й) предоставянето на секретариата на информацията, посочена в член 17, параграф 1, втора алинея, както и на съответните данни за наблюдението на резерва на ЕС от таланти, както е посочено в член 20;
  - к) предоставянето на конкретна информация на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които са били избрани за свободно работно място в резерва на ЕС от таланти, и на участващите работодатели и другите участващи образувания съгласно член 17, параграф 2.
3. Когато секретариатът свиква заседание на мрежата на националните звена за контакт от всяка участваща държава членка съгласно член 8, параграф 2, буква е), представители на националните звена за контакт се срещат, за да обменят информация и най-добри практики относно прилагането на настоящия регламент.

## Глава IV

# Регистрация на търсещи работа лица от трети държави и участие на работодателите и други образувания в резерва на ЕС от таланти

### Член 11

#### *Регистрация и достъп на търсещи работа лица от трети държави*

1. За да се регистрират на ИТ платформата, търсещите работа лица от трети държави могат да създадат своите профили чрез функцията за създаване на профили на Европас. Преки връзки към ИТ платформата могат да се публикуват на уебсайтовете на други подходящи инструменти.
2. За да се регистрират на ИТ платформата, от търсещите работа лица от трети държави се изисква да декларират, че не са обект на съдебно или административно решение, с което се отказва влизане или престой в държава членка в съответствие с нейното национално право, или на забрана за влизане на територията на Съюза в съответствие с Директива 2008/115/ЕО.

Профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които са подали невярна декларация съгласно първа алинея, се премахват от ИТ платформата след предаването на съответната информация от националните компетентни органи. Търсещите работа лица от трети държави могат да създадат нов профил, след като съдебното или административното решение или забраната за влизане вече не се прилагат.

3. Профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави са видими за участващите работодатели и други участващи образувания.

## *Член 12*

*Посочване на участието в партньорства в подкрепа на талантите и в двустранни договорености или национални рамки за развитие и валидиране на уменията в трета държава*

1. Търсещите работа лица от трети държави, които са се възползвали от специфична подкрепа в рамките на партньорство в подкрепа на талантите, двустранна договореност или национална рамка за развитие и валидиране на уменията в трета държава, могат да посочат това в своите профили.
2. За целите на параграф 1 от настоящия член, в рамките на ИТ платформата се разработва „отметка“, която се включва в профила на търсещите работа лица от трети държави в съответствие с член 5, параграф 5 (наричана по-нататък „отметката“).

Търсещите работа лица от трети държави, които посочват участието си в някое от партньорствата в подкрепа на талантите, договореностите или рамките, посочени в параграф 1, включват в отметката следната информация:

- а) наименованието на партньорството в подкрепа на талантите, двустранната договореност или националната рамка за развитие и валидиране на уменията в трета държава; и
- б) подробна информация за всяко обучение, преминато в контекста на буква а), включително неговия предмет, продължителност и вид развити умения, включително съответните езикови умения.

Ако е налична, към профилите на регистрираните търсещи работа лица от трети държави може да бъде прилагана документация в подкрепа на предоставената информация. Търсещите работа лица от трети държави могат също така да посочат всяка друга информация, която считат за важна за целите на наемането на работа.

3. Отметката е видима в профилите на търсещите работа лица от трети държави на ИТ платформата, уточнява се, че тя е само с информационна цел в контекста на резерва на ЕС от таланти и не представлява официално признаване или валидиране на умения и квалификации, които търсещото работа лице от трета държава може да е развило чрез участие в партньорствата в подкрепа на талантите, договореностите или рамките, посочени в параграф 1. Освен това отметката не засяга правата на влизане и пребиваване.
4. Списъкът на третите държави и участващите държави членки, които са част от партньорство в подкрепа на талантите, се публикува от секретариата на ИТ платформата. Секретариатът публикува на ИТ платформата и списък на двустранните договорености и националните рамки за развитие и валидиране на уменията в трети държави, включително третите държави, участващи в тези договорености и рамки, както и информация за специфичната подкрепа, предоставена в тези договорености и рамки, които участващите държави членки са избрали да свържат с резерва на ЕС от таланти.

### Член 13

#### *Участие на работодатели и на други образувания в резерва на ЕС от таланти*

1. Работодателите и другите образувания, които се интересуват от участие в резерва на ЕС от таланти, отправят искане към националното звено за контакт в държавата членка, в която са установени, да обяви техните свободни работни места на ИТ платформата.
2. Националните звена за контакт обявяват на ИТ платформата свободните работни места, които:
  - а) попадат в списъка на професиите с недостиг на работна сила в Съюза, посочен в член 14, и в специфичните за всяка държава корекции в списъка съгласно член 15, параграф 1, или които са от значение за партньорство в подкрепа на талантите, двустранно споразумение или национална рамка относно развитието и валидирането на умения в трета държава, изброени на ИТ платформата;
  - б) са отворени за наемане на търсещи работа лица от трети държави, без да се засяга принципът на предпочитане на граждани на Съюза, когато това е приложимо съгласно националното право.
3. Когато обявяват свободни работни места на ИТ платформата, националните звена за контакт не предават свободни работни места, които:
  - а) са свързани с чиракуване и стажове;
  - б) идват от работодатели и други образувания, които са вписани в регистъра, посочен в член 10, параграф 2, буква д), точка ii).

4. Свободните работни места, обявени на ИТ платформата, включват най-малко следната информация:
- а) името и данните за контакт на работодателя, с когото търсещото работа лице от трета държава би встъпило в пряко трудово правоотношение, и на всяко друго участващо образование;
  - б) длъжностната характеристика;
  - в) срокът на трудовия договор; и
  - г) обичайното място на работа.
5. Свободните работни места, обявени на ИТ платформата, могат да включват допълнителна информация, като например първоначалното заплащане или предлагания диапазон на заплащане.
6. В допълнение към информацията, посочена в параграф 4, участващите работодатели и другите участващи образувания могат да предоставят допълнителна информация с цел представяне на предприятието на търсещите работа лица от трети държави, включително сектора, в който то извършва дейност, кратко описание на неговите дейности и когато е приложимо – регистрационния номер на дружеството.

7. Участващите работодатели и другите участващи образувания спазват приложимото право и практика на Съюза и на държавите членки, свързани със защитата на гражданите на трети държави срещу несправедливо наемане на работа, неподходящи условия на труд, дискриминация, неблагоприятно третиране и трафик на хора, когато е приложимо. Участващите работодатели и другите участващи образувания спазват също така приложимите колективни трудови договори, които защитават правото на гражданите на трети държави на свобода на сдружаване и колективно договаряне. Участващите държави членки могат да въведат допълнителни условия за участието на работодателите и другите образувания в резерва на ЕС от таланти, за да гарантират спазването на други приложими национални практики, колективни трудови договори и принципите и насоките на МОТ като нейните „Общи принципи и оперативни насоки за справедливо наемане на работа“, в съответствие с правото на Съюза.
8. Когато национален компетентен орган установи, че участващ работодател или друго участващо образувание не спазва задълженията и условията, посочени в параграф 7, националният компетентен орган уведомява за това съответното национално звено за контакт.

При получаване на уведомление, както е посочено в първа алинея, националните звена за контакт спират достъпа до ИТ платформата на съответния участващ работодател или друго участващо образувание и премахват техните свободни работни места от ИТ платформата. В такива случаи, участващият работодател или друго участващо образувание не могат да използват ИТ платформата, включително чрез други участващи образувания.

Когато национален компетентен орган уведоми националното звено за контакт, че неспазването от страна на работодател или друго образование на задълженията и условията, посочени в първа алинея, е прекратено, съответното национално звено за контакт отменя спирането на достъпа до ИТ платформата.

9. Чрез дерогация от параграф 8 от настоящия член държавите членки могат да решат да изключат окончателно участващите работодатели и други участващи образувания от резерва на ЕС от таланти, както и работодатели и други образувания, заинтересовани от участие в резерва на ЕС от таланти, в случай че са извършили престъпление, посочено в членове 2, 3 и 18а от Директива 2011/36/ЕС, или престъпление, свързано с наемането на работа на незаконно пребиваващи граждани на трета държава, както е посочено в член 9 във връзка с член 3 от Директива 2009/52/ЕО.

Когато участваща държава членка не прилага параграф 8, тя уведомява за това съответното национално звено за контакт.

При получаването на уведомлението, посочено във втора алинея от настоящия параграф, националното звено за контакт изключва окончателно работодателя или друго заинтересовано образование от резерва на ЕС от таланти, а когато е приложимо премахва техните свободни работни места от ИТ платформата.

Когато работодател или друго образование са окончателно изключени от участие в резерва на ЕС от таланти, те нямат право да използват ИТ платформата, включително чрез други участващи образувания.

10. Използването на резерва на ЕС от таланти е бесплатно за търсещите работа лица от трети държави. Участващите работодатели и други участващи образувания не начисляват такси или неоповестени разходи на регистрирани търсещи работа лица от трети държави за целите на наемане на работа нито преди, нито след приключването на процеса на наемане на работа.
11. Свободните работни места на участващите работодатели и другите участващи образувания са видими за регистрираните на ИТ платформата търсещи работа лица от трети държави.
12. Свободните работни места се премахват незабавно от ИТ платформата в случай на:
  - а) отправено от участващия работодател или друго участващо образувание до националното звено за контакт искане за премахване на някои или на всички негови свободни работни места;
  - б) уведомление от участващия работодател или друго участващо образувание до националното звено за контакт в съответствие с параграф 13;
  - в) липсата на съвпадение с регистрирано търсещо работа лице от трета държава за период от една година;
  - г) спиране на достъпа или окончателно изключване на участващия работодател или друго участващо образувание;
  - д) премахване на съответните професии след корекции в списъка на професиите с недостиг на работна сила в Съюза в съответствие с член 15.

13. Участващите работодатели и други участващи образувания посочват без неоправдано забавяне на ИТ платформата, че успешно са назначили регистрирано търсещо работа лице от трета държава на дадено свободно работно място. Профилите на тези регистрирани търсещи работа лица от трети държави се премахват от ИТ платформата.

#### *Член 14*

##### *Списък на професиите с недостиг на работна сила в Съюза*

1. За целите на настоящия регламент в приложението е представен списък на професиите с недостиг на работна сила в Съюза по 4-цифреното ниво на Международната стандартна класификация на професиите от 2008 г. на Международното бюро по труда (ISCO-08).

На Комисията се предоставя правомощието да приема делегирани актове в съответствие с процедурата, посочена в член 21, за изменение на приложението по отношение на:

- а) професии с недостиг на работна сила, за които секретариатът е уведомен от националните звена за контакт съгласно член 15, параграф 1, трета и четвърта алинея, които са общи за значителен брой участващи държави членки;
  - б) професии, пряко допринасящи за конкурентоспособността на Съюза и за екологичния и цифровия преход и чието значение вероятно ще нараства.
2. Секретариатът публикува списък на професиите с недостиг на работна сила в Съюза на ИТ платформата.

## Член 15

### *Корекции на списъка на професиите с недостиг на работна сила в Съюза*

1. Участващите държави членки могат да решат да добавят професии с недостиг на работна сила по 4-цифреното ниво по ISCO-08, за да задоволят специфичните нужди на своя пазар на труда и своите цели на политиката. Те могат също така да решат да премахнат професии с недостиг на работна сила от списъка на Съюза, когато те не отговарят на специфичните нужди на техния пазар на труда на национално или регионално равнище или на техните цели на политиката. Такива специфични за държавата корекции засягат единствено намирането на съответствия за свободни работни места в съответната държава членка.

Националното звено за контакт уведомява за специфичните за всяка държава корекции в списъка на професиите с недостиг на работна сила в Съюза най-късно 3 месеца преди датата, от която съответната държава членка възнамерява да участва в резерва на ЕС от таланти, посочен в член 3, параграф 1.

Националните звена за контакт могат да уведомяват секретариата за допълнителни специфични за всяка държава корекции в списъка на професиите с недостиг на работна сила в Съюза на всеки 6 месеца.

Когато приложението се изменя в съответствие с член 14, параграф 1, втора алинея, националните звена за контакт уведомяват секретариата за специфичните за всяка държава корекции в списъка на професиите с недостиг на работна сила в Съюза в срок от 3 месеца.

2. Секретариатът публикува на ИТ платформата специфичните за всяка държава корекции на списъка на професиите с недостиг на работна сила в Съюза, за които националните звена за контакт са уведомили.

## Член 16

### *Търсене и намиране на съответствия*

1. Участващите работодатели и други участващи образувания могат да търсят профили на регистрирани търсещи работа лица от трети държави и да ги съпоставят със свободните работни места, налични на ИТ платформата.
2. Участващите работодатели и други участващи образувания могат да използват специфични филтри, налични на ИТ платформата за търсене на профили на регистрирани търсещи работа лица от трети държави, които са предоставили информация във връзка с отметката, посочена в член 12, параграф 2, която указва, че са се ползвали от конкретна подкрепа в рамките на партньорство в подкрепа на талантите, двустранно споразумение или национална рамка относно развитието и валидирането на умения в трета държава.
3. Участващите работодатели и други участващи образувания могат да получават достъп до списък с предложени профили на регистрирани търсещи работа лица от трети държави, генериран от инструмента за автоматично намиране на съответствие между уменията, компетентностите, квалификациите, професионалния опит и наличността за свободното работно място на регистрираните търсещи работа лица от трети държави.
4. Регистрираните търсещи работа лица от трети държави могат да търсят свободни работни места на ИТ платформата и да получават достъп до списък с предложени подходящи свободни работни места, генериран от инструмента за автоматично намиране на съответствия.

## Глава V

# Предоставяне на информация, улесняване подаването на жалби и ускорени имиграционни процедури

### Член 17

#### *Предоставяне на информация*

1. Участващите държави членки осигуряват лесен достъп до информация, свързана с резерва на ЕС от таланти и неговото функциониране, включително за хора с увреждания.

Секретариатът, с подкрепата на националните звена за контакт, предоставя следната информация на ИТ платформата:

- а) информация за справедливи процедури за наемане на работа и заетост, включително за признаването на квалификациите и валидирането на уменията, както и относно условията на живот и труд в участващите държави членки;
- б) информация относно имиграционните процедури, включително процедурите за получаване на визи и разрешения за пребиваване с цел работа;
- в) информация относно правата и задълженията на гражданите на трети държави, включително по отношение на достъпа до съществуващите механизми за подаване на жалби и правна защита, за да се гарантира ефективен достъп до правосъдие;

- г) ясно обяснение за търсещите работа лица от трети държави, че ако са обект на съдебно или административно решение за отказ за влизане или престой в държава членка или на забрана за влизане, посочени в Директива 2008/115/ЕО, влизането и престоят им на територията на държавите членки се забраняват;
- д) ясно обяснение, че регистрацията в резерва на ЕС от таланти от страна на търсещи работа лица от трети държави, включването в техните профили на отметката, посочена в член 12, параграф 2, или подборът за свободно работно място чрез ИТ платформата не гарантират, че ще бъде предоставено влизане на територията на държавите членки, че ще бъде издадено разрешение за работа, виза или разрешение за пребиваване или че са извършени проверки за сигурност;
- е) ясно обяснение, че използването на резерва на ЕС от таланти е безплатно и работодателите не трябва да начисляват такси или неоповестени разходи на регистрирани търсещи работа лица от трети държави, за целите на наемането на работа.

2. Националните звена за контакт предоставят на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които са били избрани за свободно работно място, и на участващите работодатели и други участващи образувания конкретна информация, по-специално по отношение на:

- а) националните имиграционни процедури за получаване на визи и разрешения за пребиваване с цел работа, включително че ще бъдат извършени проверки за сигурност;
- б) процедурите за събиране на семейството и правата и задълженията на членовете на семейството;

- в) правата и задълженията на гражданите на трети държави, включително по отношение на условията на труд, данъчното облагане, достъпа до социални обезщетения, здравна помощ, образование, жилищно настаняване, признаване на умения и квалификации и съществуващия механизъм за подаване на жалби и правна защита;
  - г) дейности за улесняване на интеграцията на гражданите на трети държави в приемащата държава членка, като например езикови курсове, професионално обучение и образование, както и други мерки за интеграция;
  - д) данните за контакт, в съответствие с практиката на държавата членка, на националните компетентни органи по заетостта и имиграцията, и когато има такива, данните за контакт на националните компетентни организации, които предлагат помощ на граждани на трети държави след наемане на работа, например синдикални организации, организации на работодателите и търговски палати;
  - е) когато е целесъобразно, свързаните с увреждания помощни услуги и осигуряването на разумни улеснения в съответствие с Директива 2000/78/ЕО на Съвета<sup>34</sup>;
  - ж) ако е приложимо, данните за контакт на други подходящи органи на национално равнище, подпомагащи интеграцията на граждани на трети държави на пазара на труда.
3. Националните звена за контакт отговарят за актуализирането на информацията, посочена в параграфи 1 и 2, когато е необходимо.

---

<sup>34</sup> Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. Националните звена за контакт могат да решат да предоставят информацията, посочена в параграф 2, в автоматизиран и стандартизиран формат, включително чрез позоваване на съществуващи източници на информация, като се възползват от цифрови инструменти.

#### *Член 18*

##### *Улесняване подаването на жалби*

1. Регистрираните търсещи работа лица от трети държави имат ефективен достъп до съществуващи механизми за подаване на жалби в съответствие с националното право. В случай на нарушения от страна на участващите работодатели или други участващи образувания на някое от задълженията, посочени в член 13, параграф 7, регистрираните търсещи работа лица от трети държави или техните представители имат правото да докладват нарушението на националното звено за контакт или да подадат жалба в съответствие с националното право на националните компетентни органи.
2. Ако дадено нарушение бъде докладвано на националното звено за контакт съгласно параграф 1, националното звено за контакт съобщава това на националните компетентни органи.

#### *Член 19*

##### *Ускорени имиграционни процедури*

В съответствие с националното право участващите държави членки могат да решат да въведат ускорени имиграционни процедури, за да създадат възможност за по-бързо наемане на регистрираните търсещи работа лица от трети държави, които са били избрани за свободно работно място в резерва на ЕС от таланти.

## Глава VI

### Заклучителни разпоредби

#### Член 20

#### *Действия за наблюдение и обратна връзка*

1. Секретариатът наблюдава редовно ефективността на функционирането и разходната ефективност на резерва на ЕС от таланти. По-специално се събират данни относно:
  - а) броя и вида на профилите на регистрирани търсещи работа лица от трети държави;
  - б) броя и вида на участващите работодатели и другите участващи образувания;
  - в) броя и вида на свободните работни места, публикувани на ИТ платформата;
  - г) броя на посещенията на ИТ платформата;
  - д) броя и вида на случаите на наемане на работа, улеснени чрез резерва на ЕС от таланти;
  - е) броя на профилите на регистрирани търсещи работа лица от трети държави, включващи отметка, както е посочено в член 12, параграф 2;

- ж) броя на случаите на наемане на работа, улеснени чрез ИТ платформата в контекста на партньорства в подкрепа на талантите, двустранни споразумения или национални рамки относно развитието и валидирането на умения в трета държава;
  - з) равнището на уменията и квалификациите на търсещите работа лица от трети държави, които са били наети от резерва на ЕС от таланти.
2. Секретариатът организира събирането на данни в съответствие с установените статистически концепции и определения и обменя информация и данни с Комисията за целите на осигуряването на качество на данните, събирани съгласно настоящия регламент, и за изготвянето и осигуряването на качествена европейска статистика.
  3. Секретариатът събира данните, посочени в параграф 1, с подкрепата на националните звена за контакт и ръководната група.
  4. Ефективността на функционирането на резерва на ЕС от таланти се наблюдава редовно от секретариата, като се вземат предвид обратната информация и опитът на регистрираните търсещи работа лица от трети държави и участващите работодатели и други участващи образувания, както и организациите на гражданското общество, по-специално тези, които работят с граждани на трети държави, включително хора с увреждания.

## *Член 21*

### *Упражняване на делегирането*

1. На Комисията се предоставя правомощието да приема делегирани актове при спазване на предвидените в настоящия член условия.

2. Правомощието да приема делегирани актове, посочено в член 14, параграф 1, се предоставя на Комисията за срок от пет години, считано от ... [влизането в сила на настоящия регламент]. Комисията изготвя доклад относно делегирането на правомощия не по-късно от девет месеца преди изтичането на петгодишния срок. Делегирането на правомощия се продължава мълчаливо за срокове с еднаква продължителност, освен ако Европейският парламент или Съветът не възразят срещу подобно продължаване не по-късно от три месеца преди изтичането на всеки срок.
3. Делегирането на правомощия, посочено в член 14, параграф 1, може да бъде оттеглено по всяко време от Европейския парламент или от Съвета. С решението за оттегляне се прекратява посоченото в него делегиране на правомощия. Оттеглянето поражда действие в деня след публикуването на решението в *Официален вестник на Европейския съюз* или на по-късна дата, посочена в решението. То не засяга действителността на делегираните актове, които вече са в сила.
4. Преди приемането на делегиран акт Комисията се консултира с експерти, определени от всяка държава членка в съответствие с принципите, залегнали в Междунституционалното споразумение от 13 април 2016 г. за по-добро законотворчество.
5. Веднага след като приеме делегиран акт, Комисията нотифицира акта едновременно на Европейския парламент и на Съвета.

6. Делегиран акт, приет съгласно член 14, параграф 1, влиза в сила единствено ако нито Европейският парламент, нито Съветът не са представили възражения в срок от два месеца след нотифицирането на акта на Европейския парламент и Съвета или ако преди изтичането на този срок и Европейският парламент, и Съветът са уведомили Комисията, че няма да представят възражения. Посоченият срок може да се удължи с два месеца по инициатива на Европейския парламент или на Съвета.

#### *Член 22*

##### *Процедура на комитет*

1. Комисията се подпомага от комитет. Този комитет е комитет по смисъла на Регламент (ЕС) № 182/2011.
2. При позоваване на настоящия параграф се прилага член 5 от Регламент (ЕС) № 182/2011.

#### *Член 23*

##### *Докладване*

До 31 декември 2031 г. и на всеки пет години след това Комисията представя на Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите доклад за прилагането на настоящия регламент.

В доклада се оценява по-специално ефективността на настоящия регламент за справяне с недостига на работна сила и умения в участващите държави членки и ефективността на процеса на наемане на работа, включително по отношение на гарантирането на справедливи практики за наемане на работа и спазването на справедливи и равни условия на труд.

#### *Член 24*

#### *Влизане в сила*

Настоящият регламент влиза в сила на двадесетия ден след публикуването му в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Настоящият регламент е задължителен в своята цялост и се прилага пряко в държавите членки в съответствие с Договорите.

Съставено в Страсбург на

*За Европейския парламент*

*Председател*

*За Съвета*

*Председател*

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Списък на професиите с недостиг на работна сила в Съюза

Код по ISCO-08	Професия
2142	Строителни инженери
2151	Електроинженери
2211	Общопрактикуващи лекари
2212	Лекари специалисти
2221	Медицински сестри
2411	Счетоводители
2511	Системни анализатори
2512	Разработчици на софтуер
2513	Разработчици на уебсъдържание и мултимедия
2514	Приложни програмисти
2519	Разработчици на софтуер и софтуерни приложения и анализатори, неklasифицирани другаде
3113	Електротехници
3221	Помощник-медицински сестри
5120	Готвачи
5131	Сервитьори
5321	Санитари
7112	Зидари и сродни на тях
7114	Бетонджии, кофражисти и сродни на тях
7115	Дърводелци и дограмаджии
7121	Работници по изграждане и ремонт на покриви
7123	Гипсаджии
7126	Водопроводчици и тръбопроводчици
7127	Механици на климатични и охладителни инсталации

Код по ISCO-08	Професия
7212	Заварчици и резачи на метал
7213	Тенекеджии
7214	Изготвители и монтажници на метални конструкции
7223	Настройчици на машини и сродни на тях
7231	Механици и монтьори на моторни превозни средства
7233	Механици и монтьори на промишлени и селскостопански машини и оборудване
7411	Строителни електротехници и сродни на тях
7412	Електромеханици и електромонтьори
7511	Работници по преработка на месо, риба и други подобни хранителни продукти
8331	Водачи на автобуси и ватмани
8332	Водачи на тежкотоварни автомобили
9112	Чистачи и помощници в офиси, хотели и други учреждения
3119	Приложни специалисти във физическите и техническите науки, неклассифицирани другаде
2143	Инженер-еколози
2133	Специалисти по опазване на околната среда
2145	Инженер-химици
2144	Машинни инженери
3115	Машинни техници
2141	Инженери в промишленото производство