



БЮЛЕТИН



НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

София 1000, бул. "Дондуков" № 11; тел.: 02 986 53 09; тел./факс: 02 986 53 00;
e-mail: nfri@abv.bg; <http://www.nfri.bg/>

Година VI, брой 2, м.февруари 2013 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр. 1 – 6 стр.
2. Международни участия – стр.6 - стр.10
3. Възможности за финансиране – стр.11 – стр.12
4. Нашата консултация – стр.12 – стр.19

Н О В И Н И

Правителството прие Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване

Министерският съвет прие Национална стратегия за намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване 2020 (публикувана на страницата на МТСП). Стратегията има за цел подобряване качеството на живот на уязвимите групи в

българското общество и създаване на условия за тяхната пълноценна реализация посредством намаляване на бедността и насърчаване на социалното включване.

Сред приоритетите на Националната стратегия са осигуряването на възможности за заетост и за повишаване на доходите от труд чрез активно включване на пазара на труда; осигуряване на равен достъп до качествено предучилищно и училищно образование; осигуряване на равен и ефективен достъп до качествено здравеопазване; премахване на институционалния модел на грижа и развитие на междусекторни услуги за социално включване; подобряване на капацитета и взаимодействието в сферата на образованието, здравеопазването, заетостта и социалните услуги при реализиране на общи цели за социално включване.

НФРИ внесе предложение в Агенцията за хората с увреждания във връзка с нова Методика за специализираните предприятия и кооперации

Във връзка с предстоящи промени на Методиката за отпускане на средства за целеви проекти, предоставени за финансиране на специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания, чрез АХУ във връзка с прилагане на чл.28, ал. от Закона за интеграция на работодателите на хора с увреждания, Националната федерация на работодателите на инвалиди внесе в АХУ следните предложения:

- При кандидатстване с проектните предложения да не се търси от участниците специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания задължително изискване за създаване и поддържане на нова заетост.
- При оценката на проектните предложения да не се увеличава тежестта за създаване на нова заетост.
- Отчетения финансов резултат към момента на кандидатстване да не оказва влияние при оценката на проектното предложение.

УС на НФРИ, счита че в период на криза не би било целесъобразно, ако се прилагат горните тежести при кандидатстването с проектни предложения.

В същото време в резултат подкрепата на Агенцията за хората с увреждания, чрез финансиране на проекти, реално се запазват съществуващи работни места за хора с увреждания.

На 4 февруари т.г. се проведе заседание на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания към МС



На 10 и на 21 януари 2013 г. представители на национално представителните организации на и за хора с увреждания участваха в свои работни срещи на които обсъдиха:

- *предложение за свикване на заседание на НСИХУ;*
- *становище по новата ОП Развитие на човешките ресурси (поради отхвърляне на предишното предложение на организациите);*
- *съвместни действия по организирането на брифинг на национално-представителните организации на и за хора с увреждания;*
- *становище в защита правата на хора с увреждания, което да бъде представено в три от комисиите към Народното събрание - Социална, Здравна и Образователна комисии на 22.01.2013 г.;*
- *определяне участието от национално представените организации на и за хора с увреждания за включване в експертна група по координация изпълнението на Плана за действие, съдържащ мерки за привеждане на нормативната уредба и политики в областта на хората с увреждания, в съответствие с разпоредбите на Конвенцията за правата на хората с увреждания от Република България (2013 - 2014 г.).*

След взетите решения от двете работни срещи, организациите внесоха в МТСП Доклад за дейността на НСИХУ за 2012 г. в частта „Участие на национално представителните организации на и за хора с увреждания в дейността на НСИХУ към МС“ и проект на План-програма за дейността на НСИХУ и календар за редовни заседания през 2013 г.

В резултат на съвместните действия на организациите, на 4 февруари 2013 г. в МТСП се проведе заседание на НСИХУ към МС, на който бяха обсъдени:

1. *Приемане на Решение за ратификацията от РБългария на Факултативния протокол към ратифицираната от РБългария Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания.*
2. *Проект за изменение и допълнение на Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания*

3. *Проект на Наредба НАРЕДБА за изменение и допълнение на Наредба № 2 от 2007 г. за условията и реда за осъществяване и контрол на дейностите по предоставяне на помощни средства, приспособления и съоръжения за хората с увреждания и медицински изделия, посочени в списъците по чл. 35а, ал. 1 от Закона за интеграция на хората с увреждания*
4. *Обсъждане на предстоящото провеждане на Европейски форум за социално предприемачество, включващ Европейска конференция „Социалното предприемачество – основа за устойчив растеж” и Панаир на социалните предприятия и кооперации на хора с увреждания.*
5. *Разни.*

Председателят на НСИХУ към МС и министър на труда и социалната политика Тотю Младенов пое ангажимента на следващо заседание на НСИХУ да бъдат разгледани и другите предложения на национално представителните организации на и за хора с увреждания свързани с приемане на програма за отбелязване на Международния ден на хората с увреждания 3 декември – 10 години от обявяването от ООН на 2003 г. за Европейска година на хората с увреждания и приемане на първата стратегия за хора с увреждания – какъв е напредъкът през тези 10 години и какво трябва да се прави за напред; обсъждане и приемане на Програма за дейността на НСИХУ за 2013 г. и приемане на Доклад за дейността на НСИХУ за 2012 г.

На 31 януари 2013 г. в Столична община се проведе работна среща на експертна работна група по проект на СО "Механизми за увеличаване синергията и устойчивостта между предприятията" – MESSE

Председателят на НФРИ Е.Тодорова и инж.Юли Андреев - изп.директор на „Лозана” ЕАД – гр.София, член на федерацията, участваха на 31 януари 2013 г. в работната среща на експертната работна група по проект на Столична община за идентифицирането на регионални политики и практики, които съдействат за устойчивото развитие на социалното предприемачество.

Проектът цели да идентифицира добри практики за предприемане на мерки, насочени към развитие на социалното предприемачество; политически решения за стимулиране на социалните предприятия/предприемачи; структури и подходи за оказване на съдействие в сферата на социалното предприемачество.

Е.Тодорова представи примери за добри практики в сферата на социалните инициативи на територията на страната, в т.ч. работещи и ефективни социални предприятия, както и примери за публично-частни партньорства и партньорства между

частни организации и/или НПО, в подкрепа на социалната икономика.

На 4 февруари 2013 г. в гр.София, НФРИ проведе семинар за ръководители и счетоводители на тема: „Промени в данъчните закони и в социалното и здравно осигуряване през 2013 г.”.

Лекторите Моника Петрова, Валентина Гекова и Зорница Димитрова – гл.експерти по приходите в НАП запознаха участниците в семинара с новите промени в данъчните закони, както и с промените в социалното и здравно осигуряване през 2013 г.

ENTERPRISE EUROPE NETWORK



Малки предприятия, търсещи партньори в друга страна от ЕС, нуждаещи се от съвет как да развият иновативна идея или как да кандидатстват за финансиране на изследвания, могат да получат помощ от мрежата

[„Enterprise Europe Network“](#).

Тя обединява около 500 организации, включително търговски камари, регионални агенции за развитие и университетски технологични центрове, както и 4000 опитни професионалисти.

„Мрежата оказва подкрепа, за да стимулира [малките и средни предприятия](#), особено в началото на тяхното развитие, да са по-иновативни и да засилят технологичния си капацитет“, обясни комисарят по предприятията и промишлеността Ферхойген.

„Enterprise Europe Network“ обхваща и страни извън ЕС – Турция, Бивша югославска република Македония, Норвегия, Исландия, Армения, Израел и Швейцария. По-малко от едно на всеки десет малки предприятия се осмелява да навлезе на пазара на друга страна (въпреки че националните бариери са премахнати) и затова мрежата се стреми да насърчи трансграничното сътрудничество.

Тъй като за малките фирми може да е трудно да са в крак с промените в правилата и политиката на ЕС, мрежата служи като източник на информация и съвети за възможностите и потенциалните последствия от тези промени. Тя също така повишава информираността за многото различни източници на финансиране от ЕС – регионални, социални, за изследвания и за околна среда - и ще осведомява Комисията доколко политиките и инициативите на Съюза отговарят на нуждите на компаниите и дали не понижават конкурентоспособността и иновативния им потенциал.

ОФИЦИАЛНИ ПРАЗНИЦИ И ПОЧИВНИ ДНИ ПРЕЗ 2013 ГОДИНА

1 януари (вторник)	Нова година
3 март (неделя)	Ден на Освобождението на България от османско иго – Национален празник
1 май (сряда)	Ден на труда и на международната работническа солидарност
2 май (четвъртък)	почивен ден - отработва се на 1 май (събота)
3 май (петък)	Велики петък
4 май (събота)	Велика събота
5 май (неделя)	Възкресение Христово – Великден
6 май (понеделник)	Възкресение Христово – Великден, Гергьовден, Ден на храбростта и Българската армия
24 май (петък)	Ден на българската просвета и култура и на славянската писменост
6 септември (петък)	Ден на Съединението
22 септември (неделя)	Ден на Независимостта на България
1 ноември (петък)	Ден на народните будители – неприсъствен ден за всички учебни заведения
24 декември (вторник)	Бъдни вечер
25 и 26 декември (сряда и четвъртък)	Рождество Христово
31 декември (вторник)	почивен ден, отработва се на 14 декември (събота)

МЕЖДУНАРОДНИ УЧАСТИЯ

От 21 до 26 януари 2013 г. организации работещи в сферата на хората с увреждания, в т.ч. специализирани предприятия, членове на федерацията се запознаха с белгийския опит в областта на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хората с увреждания



В седмицата от 21 до 26 януари т.г. се проведе обмяна на опит в Белгия на организации работещи в сферата на хората с увреждания, в т.ч. специализирани предприятия, членове на федерацията, по проекта на НФРИ „Иновативни мерки в сферата на професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хора с увреждания“, с финансовата подкрепа на ОП РЧР.

На 21 януари българската делегация - Иванка Пискова - Стопански дейности КЦМ АД, Георги Филипов – ГИФ ООД, Доброслав Илиев - Глобал Консулт БГ ЕООД, Нина Драгнева - Пролет ЕООД, Мими Иванова - Мир-И ЕООД, Атанас Раленков -



Райна Княгиня ООД, Нели Щонова - Сдружение Хоризонти, Йордан Димитров – БИТСП, Калина Димитрова - БИТСП-проектни консултанти ООД, Вера Велева – НФРИ, беше приета от фламандските власти - Отдела по труда и социалната икономика към Министерство по заетостта и социалната икономика във Фландрия. Участниците бяха запознати с фламандската политика за заетост на хора с увреждания, позиция и дейности в сферата на заетостта и увреждането; Стратегията по социална икономика в периода 2009-2014 г.

На 22 и на 24 януари бяха посетени четири защитени предприятия Mivas в гр.Лиер, WAG в гр.Мерксем, ZKW в гр.Херенталс и Amival в гр. Търнхаут. На участниците във визитата беше представена защитената заетост във Фландрия и на секторите, покрити от VLAB, Федерацията на защитените работилници, след което бяха презентирани добрите практики на четирите предприятия.



На 23 януари участниците във визитата се запознаха с опита на GTB– Специализиран център за ориентирание на хора с увреждания в гр.Льовейн. Центърът представи процеса на предоставяната подкрепа за хората с увреждания на отворения пазар на труда и в защитени предприятия; целевите групи на центъра; предоставяното кариерно консултиране за безработни и заети хора с увреждане; подкрепа на предприемачеството на хора с увреждания; предварителната пътека (предварителна професионална рехабилитация) за най-отдалечените от пазара на труда; ориентирането и консултирането на лицата. Беше представен опитът и на:

- GA - Специализиран център за оценка на трудовите умения на хората с увреждания;
- GOB, която организация предлага услуги за специализирано професионално обучение и подкрепа и се фокусира основно върху хора с увреждания, които могат да си намерят работа на отворения пазар на труда с помоща на специализирано обучение и посредничество за да запазят работата си;
- Фламандската агенция по трудово посредничество (VDAB);
- Jobkanaal, безплатен инструмент за набиране на персонал за работодатели и предлагащ подходящи и мотивирани кандидати за работа от групи в неравностойно положение.

На 25 януари във Фламандската агенция по трудово посредничество беше представен модела за развитие на заетостта за хора с увреждания във Фландрия и модела за оценка на неработоспособността.

5-8.02.2013 - Линц, Австрия - Среца по проекта BITSE и фокус-групи



От 5 до 8 февруари 2013 г. в Линц, Австрия, се проведе третата среща на партньорството по проекта BITSE - изследващ бариерите, пречещи на прехода от училище към заетост. По време на срещата бяха представени националните доклади на партньорите по проекта от проведените изследвания върху бариерите, които възпрепятстват прехода от обучение към заетост за хората с увреждания.

Проведена бе специализирана работа в две фокус групи - обучаващи се и обучители. Участие в тези фокус групи взеха и представители от България, специализирани предприятия. В българската делегация от страна на Националната федерация на работодателите на инвалиди се включиха Елка Тодорова, председател на НФРИ, Мими Иванова - Мир-И ЕООД, Атанас Раленков и Лушка Шондева- Райна Княгиня ООД, Иванка Пискова и Иван Георгиев от „Стопански дейности КЦМ“ АД, Сияна Кисьова от „Ния Милва“ ЕООД, Събина Данева и Здравка Терзиева от „Савина“ ЕТ, Искра Спасова – „Програмни системи и технологии“ ЕООД, Стела Стефанова – лице с увреждане, Вера Велева и Стела Костова от екипа по проекта на НФРИ. Резултатите от работата в групите ще бъдат обобщени в доклад за бариерите, който ще бъде един от резултатите от проекта.

На работната среща в Линц бе даден старта на дейностите по разпространение на резултатите от проекта. Обсъдена бе предстоящата конференция с участието на експерти от проекта BITSE в България през юни 2013 в гр. Варна.



Предстои провеждането на конференция „Нарастване броя на успешните социални предприятия”, която ще се проведе във Великобритания - 04-05.03.2013

Провеждането на конференцията е в резултат на засиления интерес от страна на ЕС в постигането на успешни решения на редица проблеми от социалните предприятия. Целта на конференцията е да се сподели добър опит в областта на иновативните пазари на публичните услуги, социалното инвестиране, успешни бизнес модели и методи за оценяване на влиянието на социалните предприятия. На конференцията ще бъдат представени и основните елементи на Инициативата за социално предприемачество от страна на ЕК. Провеждането на конференцията е в резултат на засиления интерес от страна на ЕС в постигането на успешни решения на редица проблеми от социалните предприятия. Целта на конференцията е да се сподели добър опит в областта на иновативните пазари на публичните услуги, социалното инвестиране, успешни бизнес модели и методи за оценяване на влиянието

на социалните предприятия. На конференцията ще бъдат представени и основните елементи на Инициативата за социално предприемачество от страна на ЕК.

Източник:

<http://www.cjsevents.co.uk/e3m/>

Програмата може да бъде изтеглена от линка.

От 22 до 25 април 2013 г. в гр. Доха ще се проведе международно търговско изложение



Българската търговско-промишлена палата проучва интереса на българските фирми да участват в международно търговско изложение. То ще се проведе в периода 22-25 април 2013 г. в град Доха, Катар по време на Осмия световен конгрес на търговско-промишлените палати.

На базата на заявления интерес БТПП, в партньорство с други институции, ще организира бизнес делегация и самостоятелен павилион (щанд), на който българските фирми ще могат да представят свои продукти и услуги.

Желаещите трябва в срок до 21.02.2013 г. да информират за своя интерес за включване в делегацията до Катар, като се обърнат към Търговско-промишлена палата - Стара Загора на тел. 042 626297, 042 626033, 042 639627. Интересуващите се фирми ще бъдат свързани директно с организаторите на делегацията.

ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ФИНАНСИРАНЕ

КОНКУРС „ОБИЧАЙНИ РАБОТОДАТЕЛИ”

Срок: 11.03.2013 г., 17.30 ч.

Агенция за хората с увреждания /АХУ/ обявява конкурс за финансиране на проекти насочени към интегриране на хора с трайни увреждания в обичайна работна среда, чрез осигуряване на достъп, приспособяване и оборудване на работните им места.

Участници в конкурса могат да бъдат всички работодатели, регистрирани по действащото законодателство. Проектите се изготвят по **новата Методика**, съгласно чл.17, ал.1 от Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания, във връзка с чл.25, ал.1 и чл.8, т.5 от Закона за интеграция на хората с увреждания.

Проектите за конкурса се подават в 4 екземпляра - един оригинален екземпляр и три копия на хартия, и формуляр и бюджет на електронен носител – CD.

Проектните предложения се подават в Деловодството на АХУ, ул. “Софроний Врачански” № 104-106, София-1233 или по пощата с обратна разписка с пощенско клеймо не по-късно от 17.30 ч. на 11.03.2013 г .

Телефони за справка: 02/ 931 80 95, 832 90 73

КОНКУРС „САМОСТОЯТЕЛНА СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ”

Срок: 04.03.2013 г., 17,30 часа.

Агенцията за хората с увреждания /АХУ/ обявява първи конкурс за 2013 г. за финансиране на проекти на тема: Започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност от лица с трайно намалена работоспособност /вид и степен на увреждане.

Участници в конкурса могат да бъдат физически лица с 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност / вид и степен на увреждане или фирми /ЕТ или ЕООД/, чиито собственици са подобни лица.

Проектите се изготвят по **новата Методика** съгласно чл. 19, ал. 1 от Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания /ППЗИХУ/ във връзка с чл. 31 от Закона за интеграция на хората с увреждания /ЗИХУ/.

Максимален размер на субсидията е до 20 000 лева.

Конкурсната документация може да се намери на Интернет страницата на АХУ.

Проектите се подават на хартиен носител – в 4 /четири/ екземпляра – 1 оригинал и 3 копия и електронен носител (формуляр и раздели I и II на бюджета) – в един екземпляр.

Проектните предложения се подават в Деловодството на АХУ, ул. “Софроний Врачански” № 104-106, София-1233 или по пощата с обратна разписка с пощенско клеймо не по-късно от 17,30 часа на 04.03.2013 г. Телефони за справка: 02/931 80 95, 832 90 73.

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Със Закона за бюджета на Държавното обществено осигуряване за 2013 г. (ДВ. бр.99 от 2012 г.) се определят размерите на осигурителния доход за 2013 г.

Минимален месечен размер на осигурителния доход през календарната година по основните икономически дейности и квалификационни групи професии е записан в приложение № 1 към Закона.

Минимални месечни размери на осигурителния доход за самоосигуряващи се лица съобразно облагаемия им доход за 2011 г., като самоосигуряващи се лица:

- до 5400 лв. – 420 лв.;
- от 5400.01 лв. до 6500 лв. – 450 лв.;
- от 6500.01 лв. до 7500 лв. - 500 лв.;
- над 7500 лв. – 550 лв.

Минимален месечен размер на осигурителния доход за регистрираните земеделски производители и тютюнопроизводители – 240 лв.

Максимален месечен размер на осигурителния доход – 2200 лв.

Определя се за периода от 01.01.2013 г. до 31.03.2013 г. минимален размер на пенсията за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 ал. 1 от КСО – 145 лв., а от 01.04. 2013 г. – 150 лв.

Определя се за 2013 г. дневен минимален размер на обезщетението за безработица – 7.20 лв.

Определя се за 2013 г. размер на паричното обезщетение за отглеждане на дете по чл. 53 ал.1 и ал.2 от КСО – 240 лв.

Определя се за 2013 г. размер на еднократната помощ по чл. 13г от КСО при смърт на осигурено лице – 540 лв.

Определя се за 2013 г. максимален размер на гарантираните вземания по чл. 22 ал. 2 и чл. 23 ал 2 от Закона за гарантираните вземания на работниците и служителите при несъстоятелност на работодателя – 1000 лв. За 2013 г. не се внасят вноски за фонд “Гарантирани вземания за работниците и служителите”. Пенсиите, свързани с трудова дейност, се осъвременяват от 01.04. 2013 г., както следва:

- отпуснатите с начална дата до 31.12.2009 г. – с 9.8 на сто;
- отпуснатите с начална дата от 01.01. до 31.12. 2010 г. – с 8.8 на сто;
- отпуснатите с начална дата от 01.01. до 31.12. 2011 г. – с 5.7 на сто;
- отпуснатите с начална дата от 01.01. до 31.12. 2012 г. – с 2.2 на сто.

За осигурителен стаж при пенсиониране, ако не е зачетен на друго основание, се зачита:

- времето на обучение на лицата, завършили висше или полувисше образование, но за не повече от срока на обучение, предвиден по учебния план на завършената специалност;
- времето на докторантурата, определено в нормативен акт за лицата, придобили образователна и научна степен “доктор”.

Осигурителят изплаща на осигуреното лице за първите 3 работни дни от временната неработоспособност 70 на сто от среднодневното брутно възнаграждение за месеца, в който е настъпила временната неработоспособност, но не по-малко от 70 на сто от уговореното възнаграждение. Паричните обезщетения за временна неработоспособност се възстановяват от лицата за периода, за който им е отпусната пенсия за инвалидност за същото заболяване, с изключение на случаите, когато болничният лист е издаден при обективни данни за обостряне на състоянието, както и с интервенции, свързани с лечение на хронично заболяване.

Размерът на пенсията за осигурителен стаж и възраст се определя, като доходът от който се изчислява пенсията, се умножи със сумата образувана от: по процент 1.1 на сто, а от 01.01.2017 г. – 1.2 на сто за всяка година осигурителен стаж и съответната пропорционална част от процента за месеците осигурителен стаж. Ако лицата са придобили право на пенсия по чл. 68 ал.1 и ал.2 от КСО и продължават да работят след датата на придобиване на правото, без да им е отпусната пенсия, за всяка година осигурителен стаж след тази дата процентът е 3, а от 01.01.2012 г. – 4 и съответната пропорционална част за месеците осигурителен стаж. Процентът за всяка година осигурителен стаж след датата на придобиване на право по чл. 68 ал.1 и 2 се определя за действителен календарен осигурителен стаж, без превръщане, придобит след 31.12.2006 г.

Право на социална пенсия за старост имат лицата, навършили 70-годишна възраст, когато годишният доход на член от семейството към датата на навършване на възрастта е по-малък от сбора на гарантирания минимален доход, установен за страната през последните 12 месеца. Ако искането е направено след навършване на 70 годишна възраст и след изтичане на 6-месечния срок по чл. 94 от КСО, доходът на член от семейството се преценява към датата на заявлението. Размерът на

социалната пенсия за старост, както и условията за нейното получаване се определят от МС по предложение на МТСП и НОИ.

Право на социална пенсия за инвалидност имат лицата, навършили 16-годишна възраст, с трайно намалена работоспособност (вид и степен на увреждане) повече от 71 на сто. Размерът на социалната пенсия за инвалидност за лицата с трайно намалена работоспособност /вид и степен на увреждане над 90 % е 120 на сто , а за лицата с трайно намалена работоспособност /вид и степен на увреждане от 71 до 90 % – 110 процента от социалната пенсия за старост. При право на повече от една пенсия се получава по избор една от пенсиите в пълен размер и 50 % от останалите.

Когато една от пенсиите е социална пенсия за инвалидност, тя се изплаща в размер 25 на сто.

Законът влиза в сила от 01.01.2013 г.

В ДВ бр.102/ 21.12.2012 г. е публикуван Закон за държавния бюджет за 2013 г. , с § 9 от Преходни и заключителни разпоредби на който се определят важни параметри в Закона за семейните помощи за деца през 2013 г.

Средномесечният доход на член от семейството за достъп по чл. 4 от Закона за семейните помощи за деца (ЗСПД) е 350 лв.;

Размерът на месечните помощи за дете по чл. 7 ал. 1 от ЗСПД за 2013 г. е 35 лв. за всяко дете.;

При едновременно раждане от майката на две и повече деца помощта по ал. 2 на чл. 7 се определя и изплаща в размер 150 на сто от размера по ал. 2;

Размерът на еднократната помощ при бременност по чл. 5а от ЗСПД е 150 лв.;

Размерът на еднократната помощ при раждане на живо дете по чл. 6 ал. 1 от ЗСПД за 2013 г. е: за първо дете – 250 лв., за второ дете – 600 лв., за трето и всяко следващо дете – 200 лв.;

Размерът на допълнителната еднократна помощ за дете с установени трайни увреждания 50 и над 50 на сто до навършване на 2-годишна възраст по чл. 6, ал. 6 от ЗСПД за 2013 г. е 100 лв.

Размерът на месечните помощи за отглеждане на дете до една година по чл.8, ал.1 от ЗСПД за 2013 г. е 100 лв.;

Размерът на еднократната помощ за близнаци по чл. 6а, ал.1 от ЗСПД е 1200 лв. за всяко дете;

Размерът на еднократната помощ по чл. 8в, ал. 1 от ЗСПД за 2013 г. е 2880 лв.;

Размерът на месечната добавка по чл. 8д от ЗСПД , ал. 1 е 189 лв.

НОИ предлага на всички осигурени или самоосигуряващи се граждани нова електронна услуга “Изчисляване на прогнозен индивидуален коефициент и прогнозен размер на пенсията” чрез интернет-сайта на института.

Услугата е достъпна за бъдещите пенсионери с персонален идентификационен номер (ПИК), който се издава от териториалното поделение на НОИ, след подаване на молба на място в рамките на 5-6 минути. Пенсията се изчислява само от данните след 1997 г. за осигурителния стаж и осигурителния доход, с които НОИ разполага. Осигурените лица преди тази дата трябва да знаят доходите си за 36 последователни месеца от последните 15 години трудов стаж до 31.12.1996 г. Родените след 31.12.1959 г. трябва да знаят, че прогнозата за размера на пенсията не включва допълнителните задължителни вноски, които се събират в частните пенсионни фондове.

Във връзка с преминаването на ефирните телевизии от аналогов към цифров режим на работа след 01.09.2013 г., социално слабите граждани, които имат само аналогов тунер на телевизора си, ще получат ваучер на стойност 60 лв.

С тази сума могат да си купят декодер, чиято стойност варира от 50 лв. до 150 лв. В момента социално слабите граждани, които получават енергийни помощи са около 280 000. За да получат помощта, телевизорът, с който ползват тези граждани, не трябва да има вграден цифров декодер и да не ползват кабелна телевизия.

След въвеждането на цифровата телевизия, потребителите ще могат да ползват безплатно 15 ефирни телевизионни програми. За условията и реда на получаване на ваучерите допълнителна информация ще бъде осигурена от дирекциите за социално подпомагане. *(Тази информация е предварителна и е подадена от зам.-министърът на транспорта и съобщенията г-н Валери Борисов.)*

Подаваме данъчна декларация до 30.04.2014 г.

Данъчните декларации трябва да подадат всички, които работят на граждански договор, хората със свободни професии, тези, които имат свой бизнес, или пък приходи от наеми. От подаването на данъчна декларация са освободени тези, които работят само на трудов договор и нямат други приходи.

Новият образец на данъчната декларация за доходите на физическите лица от 2012 г. вече е достъпен на интернет страницата на Националната агенция за приходите. Формулярът отново се състои от основна част и приложения, като гражданинът следва да попълни само онези приложения, които се отнасят до съответния вид получен от него доход.

Срокът за подаване на декларацията и внасяне на дължимия данък за 2012 г. е до 30 април 2013 г., напомниха от НАП. Данъчната агенция публикува и новите образци на декларации за корпоративните данъци.

Формулярът може да се разпечата, да се попълни и да се занесе лично в офиса на НАП по постоянен адрес, може да се прати по пощата, или през интернет с електронен подпис.

Данъчните облекчения през тази година остават непроменени спрямо миналата. Размерът на отстъпката за дарения е от 5 до 65%. Намаление на данъка с 10% може да се използва при допълнително доброволно социално или здравно осигуряване, както и при застраховка „Живот“. Купуването на осигурителен стаж също е възможност за намаляване на данъка. Плащането на данъците до 11 февруари за всички носи 5% облекчение. Повече подробности може да намерите на интернет страницата на НАП www.nap.bg

ДЛЪЖЕН ЛИ Е РАБОТОДАТЕЛЯТ ДА ЗНАЕ КОИ РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ ПОЛЗВАТ ПРЕДВАРИТЕЛНА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ

Предварителната закрила при уволнение традиционно поставя многобройни и сложни въпроси пред трудовоправната теория и съдебната практика. Съществува ли правно задължение за работодателя да събира информация за това кои работници и служители попадат в персоналният обхват на предварителната закрила по чл.333, съответно длъжни ли са самите работници и служители да разкриват такава информация. Въпреки че на пръв поглед отговорът изглежда положителен, законодателството съдържа различни разрешения за отделните групи закриляни служители, което често става причина за обърквания и затруднения в практиката.

- ❖ **1.** За някои от обстоятелствата, обуславящи приложимостта на предварителната закрила спрямо определен работник или служител, работодателят винаги разполага с информация. В тези случаи изобщо ни може да се поставя въпросът дали е знаел или не, че лицето попада в съответната категория.

А) На първо място това се отнася за трудоустроените работници и служители: за да придобие такова качество, служителят трябва по предписание на здравните органи да е преместен на друга подходяща работа или да са облекчени условията, при които е изпълнявал досегашната си работа (вж.чл.314 и сл.КТ). Във всички случаи трудоустрояване и на двете страни по трудовото правоотношение, затова то е известен за тях факт. Не е необходимо служителят да декларира, че ползва такава закрила или изобщо да уведомява за това работодателя по какъвто и да е било начин.

Б) Поради аналогично съображения не е необходимо и специалното събиране на информация за работници и служители, започнали ползването на разрешен им отпуск (чл.333, ал.1, т.4 КТ). За да се включат в персоналният обхват на предварителната закрила при уволнение, отпускът трябва да е разрешен, а „разрешението“ по принцип се дава от работодателя.

Работник или служител, които ползват отпуск по чл.163 КТ (отпуск поради бременност, раждане и осиновяване), може да бъде уволнен само на основание чл. 328,ар.1,т.1 КТ (чл.333, ал.6 КТ).

В) Следващата група работници и служители, чиито статус няма как да предизвика съмнение, са различните категории работнически представители: по чл.7,ал.2 и чл.7а КТ(чл.333,ал.1,т.5 КТ) и членовете на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество търговско (чл.333,ал.1, т.6 КТ) – за времето, докато изпълняват тези функции. Представителите се избират от общото събрание на работниците и служителите, което често се свиква от работодателя, а дори да не е свикано от него, той няма как да не знае за взетите решения. Към тази група могат да се причислят и членовете на синдикалното ръководство в предприятието.

Г) Съгласно чл.333, ал.4 КТ, когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване обема на работата след предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. Закрилата се отнася за работниците и служителите, спрямо които действа колективния трудов договор: членовете на синдикалната организация – страна по договора, и присъединилите се по реда на чл.57, ал.2 КТ.

- ❖ **2.**Практически трудности създават обстоятелствата, които спадат по-скоро към личната сфера на работника или служителя. Единствения начин за работодателя да узнае тези факти е от самите лица, за които се отнасят.

А) Тук попада на първо място информацията за бременност или напреднал етап на лечение ин-витро на работничка или служителка. Съгласно чл. 333,ал.5 КТ такива служителки могат да бъдат уволнявани само на някои изчерпателно изброени основания: чл. 328, ал.1, т.1,7,8 и 12 и чл.330, ал.1 и ал.2 КТ. В случаите на чл. 330, ал.2, т.6 КТ уволнението може да стане само чрез предварително разрешение на инспекцията по труда.

Тази закрила обхваща периода на бременността преди ползването на отпуск по чл.163 КТ, за който стана дума по-горе (съответно период на лечение ин-витро в напреднал етап, както е дефиниран в § 1, т.13 от ДР на КТ). За тези обстоятелства работодателя няма правен механизъм да узнае самостоятелно, освен ако не доведат до неработоспособност и ползване на отпуск поради това. Възможно е съответните служителки да не желаят да разкриват състоянието си, когато се намират в етап на лечение чрез методите на асистирана репродукция или в началния стадий на бременността. Ако например такъв период служителката извърши тежко нарушение на трудовата дисциплина, което е основание за налагане на наказание дисциплинарно уволнение, работодателят ще проведе фазите на дисциплинарното производство и може да връчи уволнителната заповед, без да е узнал за състоянието на служителката и съответно да е поискал предварително разрешение от инспекцията на труда. В така описаната ситуация няма да е налице нарушение на процедурата, защото съгласно

чл. 313а, ал1 КТ бременната работничка или служителка, както и работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, ползва правата по чл. 333, ал.5 КТ след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи. Както се посочва в трудовоправната теория, „новата разпоредба на чл.313а КТ попълва отдавнашна и сериозна празнота в трудовото законодателство относно специална закрила на бременната работничка или служителка. Тази празнота беше свързана с осведомеността на работодателя относно състоянието на бременност, за да може да приложи съответните закрилни правила, както и да се предотврати злоупотребата с права от страна на бременната работничка или служителка, която се позовава на състоянието си на бременност едва след извършване на съответното недопустимо правно действие от работодателя и по този начин го излага на опасност от административнонаказателна отговорност за нарушаване на трудовото законодателство или от възстановяване а работа и заплащане на обезщетение при уволнение.

Следователно, ако работничката или служителката не желае да разкрива състоянието си пред работодателя, тя няма да ползва предварителна закрила в случай на уволнение. Обратно – ако желае да използва това свое право, тя следва да удостовери съответните обстоятелства с надлежен медицински документ. Гаранция за дискретността на работодателя с надлежен медицински документ. Гаранция за дискретността на работодателя е изрично предвидено в чл.313, ал.3 КТ задължение за опазване на представената информация е тайна.

Б) Предварителна закрила при уволнение е предвидена и за работници и служители , боледуващи от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването (чл.333, ал.1.т.3 КТ). На това основание е издадена Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците , боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333рал.1 от Кодекса на труда. В списъка са включени заболяванията: исхемична болест на сърцето, активна форма на туберкулоза, онкологични заболявания, професионални заболявания, психични заболявания и захарна болест.

Напълно е възможно работодателят да няма информация кои работници и служители страдат от някое от посочените заболявания, съответно да не знае, че поради тази причина те ползват предварителна закрила при уволнение. Трудовото законодателство обаче не съдържа задължение за уведомяване в тези случаи, аналогично на задължението в чл. 313 а КТ. Тъкмо обратното – чл.1, ал.2 от Наредба 5 вменява на работодателя задължението да събере предварителна информация от работниците, които са определени за уволнение, страдат ли от посочените болести. Съдебната практика в това отношение е константна и настоява върху обективния характер на закрилата по чл. 333, ал.1, т.3 КТ, която се прилага независимо от това, дали работодателят е бил предварително уведомен за заболяването, или не, дали са били предоставени медицински удостоверения и т. н. „Липсва законово задължение на работника или служителя да уведомява работодателя, че страда от някоя от болестите по Наредба № 5 от 1987 г. Тази позиция на ВКС е правилна, в съответствие със закона и е последователно провеждана през последните години.

В) Следващата категория служители, попадащи в персоналния обхват на предварителната закрила по чл. 333 КТ са майките на деца до 3- годишна възраст. Обикновено работодателите знаят кои работнички или служителки имат малки деца, защото преди това те са ползвали отпуски за бременност и раждане и за отглеждане на децата. Възможно е обаче например служителката да е новоназначена и работодателят да не разполага с информация, че същата има дете до 3 годишна възраст. При липса на специално правило, аналогично на правилото на чл. 313 а КТ относно уведомяването при бременност, следва да се приеме, че и тук важи изложеното в предходната точка по отношение на работниците и служителите, страдащи от заболявания по Наредба № 5. дали работодателят е знаел или не, че служителката е майка на малко дете, няма правно значение в изследвания тук смисъл: той е длъжен да установи този факт, като поиска информация от самата служителка.

- ❖ **3.** В обобщение, принципът в правната уредба на предварителната закрила при уволнение е нейният обективен характер. Работодателят е длъжен да предприеме всичко необходимо за законността на извършваното уволнение, а при евентуален съдебен спор носи наказателна тежест, че законосъобразно е упражнил правото си. Наред с всички останали елементи от процедурата по извършване на уволнението, това означава да се изисква и събере информация дали съответните работници и служители не попадат в персоналния обхват на чл.333 КТ. За част от обстоятелствата (като например трудоустрояване) работодателят знае „служебно“, но за други трябва да поиска информация, най-често под формата на декларация, от самите служители. Това се отнася за заболявания по Наредба №5. Ако пристъпи към уволнение поради съкращаване на щата например и връчи уволнителна заповед на работник или служител, страдащ от диабет, без да е поучил предварително разрешение за това от инспекцията по труда, работодателят рискува уволнението да бъде обявено за незаконно, независимо че не е знаел и не е бил информиран за заболяването по инициатива на служителя. Единствено ако е поискал декларация за липсата на посочените заболявания и работникът или служителът – съзнателно или поради незнание – е декларирал, че не страда от тях, може да се приеме, че работодателят е положил необходимата грижа за законосъобразното изпълнение на задълженията си. Изключение от това правило е уведомителното задължение за бременност и напреднал етап на лечение ин-витро. Работничката или служителката ще ползва закрилата едва след като уведоми работодателя и то с надлежен медицински документ за състоянието си. Работодателят няма задължение да събира такава информация по своя инициатива.

*Д-р Андрей Александров,
директор на дирекция „Трудово право“
в Адвокатско дружество „Камбуров и съдружници“*

ЗАБАВНИ БИЗНЕС ЦИТАТИ

“ Бюджетът ни казва какво не можем да си позволим, но не ни предпазва от това да си го купим”. Уилям Фийдър

“Синът ми е “предприемач”. Така те наричат, когато нямаш работа”. Тед Търнър

“ Работейки честно 8 часа на ден, някой ден, евентуално, може да станете шеф и да работите 12 часа на ден”. Робърт Фрост

“ Не е приятно да нямаш какво да правиш. Забавното е, да имаш да правиш много неща и да не ги правиш”. Мери Литъл

“ Банката е място, където ще ти отпуснат пари, ако им докажеш, че не ти трябват”. Боб Хоуп

“ Ако дължиш на банката 100 \$ си е твой проблем. Но ако дължиш 100 милиона \$, то това е проблем на банката”. Дж. Пол Гети

“ Деветте най-ужасяващи думи на английски са: „ Аз съм от правителството и съм тук да помогна.” Роналд Рейгън

Екипът на НФРИ