



# 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](mailto:nfri@abv.bg); <http://www.nfri.bg/>

Година VI, брой 9, м. юли 2013 г.

## В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр. 1 – 6 стр.
2. Възможности за финансиране – стр.6 – стр.7
3. Нашата консултация – 7 стр. – 10 стр.

## НОВИНИ



**На 3 юли 2013 г. МТСП и АХУ представиха система за мониторинг и оценка на държавната политика за хората с увреждания**

Заместник-министърът на труда и социалната политика Лазар Лазаров днес, заедно с изпълнителния директор на Агенцията на хората с увреждания (АХУ) Минчо Коралски представи изградената система за анализ на държавната политика за хората с увреждания. „Тази система ще допринесе както за по-добра оценка на мерките и програмите за хората с увреждания, така и за по-ефективно разпределяне на

бюджетните средства”, каза той като допълни, че с реализацията ѝ България изпълнява поетите ангажименти по Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания и по Закона за интеграция на хората с увреждания.

Изпълнителният директор на АХУ Минчо Коралски подчерта, че за пръв път в България се прави опит за изграждането на цялостен модел на политиките за хората с увреждания, който да бъде в съответствие с българското и с международното законодателство, като се очаква информационната система за мониторинг и оценка да анализира действащите стратегически и оперативни документи с отношение към политиката за хората с увреждания чрез предварително определени показатели. „Наличието на регистър ще подпомогне изграждането на отделните политики в различни области, независимо дали става въпрос за образование, заетост или достъпна среда. При бедствие общините ще знаят колко са хората с увреждания, които трябва да бъдат поставени на първо място в евакуационния план. Работодателите пък ще имат данни за квалификацията на хората с увреждания и какво могат да работят те въпреки намалената си трудоспособност. Информацията в списъка ще се обновява според това кога отделните институции актуализират данните си. Това означава, че част от тях ще се коригират на всеки 6 месеца, други – веднъж годишно,” информира изпълнителният директор на АХУ. Системата се реализира по проект „Създаване на единна система за управление на цялостния процес по реализация на държавната политика за работа с хората с увреждания в България”, финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”. Общата сума на проекта е близо 1.9 млн. лева.

Единната информационна система за хората с увреждания ще стартира през есента. Софтуерът на регистъра вече е изработен, а до месец ще бъдат въведени данни от ТЕЛК, НОИ, НСИ, агенциите за социално подпомагане, по заетостта и за закрила на детето. С помощта на информационната система ще се знае какъв е реалният брой на инвалидите у нас.

### **Председателят на федерацията беше на обмяна на опит и добри практики от 7-12 юли 2013 г. в Германия**

Председателят на федерацията Е.Тодорова беше поканена от Фондация ГИП - София по проект „Шанс за по-добра възможност”, BG051PO001 – 7.0.01-0096-C0001 да посети организации и социални предприятия в Германия от 7 до 12 юли 2013 г.



Беше осъществено проучване на релевантното законодателство и политиките на местно ниво в гр.Бремен, гр.Кьолн и гр.Хамбург. Чрез осъществената обмяна на опит участниците, в т.ч. и председателят на НФРИ, се запознаха с немския опит и добри практики по отношение трудовата заетост на хора с увреждания. За целта посетиха Бранд кафе в гр.Бремен; Младежки хостел - гр.Кьолн; Център за трудово съветване на хора с увреждания, гр.Кьолн; Център за кариерно развитие в гр.Кьолн; Защитена работилница в гр.Хамбург. Осъществиха се обмяна на идеи за прилагане на някои от добрите практики в българския контекст.

След завръщането на българската група – представителите в обмяна на опит в Германия - експерти от работодателски организации, неправителствени организации и общини, съвместно с представители на Агенцията за хората с увреждания и на Агенцията по заетостта се срещнаха на 24 юли 2013 г. в ГИП – София, където се предоставят социалните услуги „дневен център” и „защитено жилище”, както и социалното предприятие „Зелена пералня”. Целта на срещата беше да се обсъди видяното и да се планират бъдещи общи инициативи.

**На 25-26 юли 2013 г. в гр. София се проведе началната работна среща и семинар  
”Електронно включване, онлайн присъствие и дигитални компетенции в  
социалните предприятия на/за хора с увреждания”**



*в партньорство с*

**Центъра за професионално обучение и рехабилитация**

**(BBRZ Ö)- Австрия BBRZ Österreich**

реализират проект „Е-УСПЕХ Европейски иновации - Усвояване на опит и добри практики от Социалните Предприятия за Ел. включване и дигитални компетенции за заетост на Хората с увреждания”, съгласно Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG051PO001-7.0.07-0142-C0001.

В рамките на проекта на 25 и 26 юли беше проведена началната работна среща на екипа и експертите по проекта и семинара „Електронно



включване, онлайн присъствие и дигитални компетенции в социалните предприятия на/за хора с увреждания”. В рамките на семинара бяха представени:

- целите на проект „Е-УСПЕХ Европейски иновации - Усвояване на опит и добри практики от Социалните Предприятия за Ел. включване и дигитални компетенции за заетост на Хората с увреждания”,
- партньорите по проекта;
- кратък преглед на информационните технологии за ел.включване, маркетингово позициониране и управление на взаимоотношенията с клиентите (CRM) в предприятията.

Присъстващите представители на специализираните предприятия, членове на федерацията заявиха интерес за участие в дейностите по проекта.



На 26 юли 2013 г. експертите от Центъра за професионално обучение и рехабилитация (BBRZ Ö) – Австрия, Антон Сабо и Роман Вайс посетиха специализираното предприятие «Райна Княгиня – П» - гр.Панагюрище, член на федерацията,



а сутринта направиха посещение и в Агенцията за хората с увреждания

### Конференция на EASPD "Заетост за хора с увреждания Повишаване на информираността и възможностите за заетост"

26-28.09.2013 - Истанбул, Турция От 26 до 28 септември в Radisson Blue Conference and Airport Hotel, Истанбул, ще се проведе конференция на EASPD на тема "Заетост за хора с увреждания - Повишаване на информираността и възможностите за заетост". Дискусията ще бъде насочена към основните предизвикателства пред хората с увреждания да упражнят своето право на работа: нормативна уредба; дискриминационни нагласи и липса на адекватни подкрепящи програми. Ще бъде представена ситуацията към момента и ще бъдат дискутирани бъдещите стъпки, които са необходими, за да се постигне достъп до пазара на труда на хората с увреждания.

Акцентът ще бъде върху гледната точка на работещите като се търсят различни подходи в промотирането на заетостта. Ще бъде представена и гледната точка на работодателите и как те биха могли да бъдат подкрепени за да наемат на работата хора с увреждания.

### Бизнесът ще наема младежи при по-облекчени процедури с промените в Закона за насърчаване на заетостта



възползват

Бизнесът няма да има ангажимент да осигури последваща заетост на младежите до 29 г., след като изтече периодът на субсидиране от бюджета.

Вече самонаети и занаятчици ще могат да наемат и обучават безработни. Досега работодателят беше длъжен да определи свой нает служител за наставник, което не позволяваше на едноличните търговци, самонаетите и занаятчиите да се

от

мерките.

Поправките предвиждат работодателите да наемат на непълно работно време дългосрочно безработни младежи до 29 г., за да придобиват те трудови навици и умения. С други мерки се регламентира наемането на квалифицирани младежи по специалността, както и за чиракуване на ниско грамотни. Бюджетът ще заплаща на бизнеса част от възнагражденията, осигуровките, пари за наставниците, които ще се определят ежегодно с националния план за насърчаване на заетостта.

Предвиждат се и стипендии за мотивационните обучения, досега се поемаха само разходите за път и квартира на включените в тях.

### Работодатели получават данъчни облекчения, ако плащат стипендии

Работодатели, които осигуряват стипендии за ученици и студенти до 25 години за последните 2 курса от обучението им, да получат данъчни облекчения. Стипендиите могат да бъдат отпуснати за период между една и две години. Това прие парламентът на първо четене с промени в Закона за корпоративното подоходно облагане, които са насочени срещу младежката безработица.



Работодателите ще трябва да наемат стипендиантите след завършването на образование. Професията им обаче трябва да съответства на профила на фирмата.

## ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ФИНАНСИРАНЕ



### Европейската комисия предоставя 100 млн. евро за нови технологични предприятия и МСП

Около 1000 нови предприятия и други високо иновационни дружества ще получат финансови средства от новия цикъл на финансиране в размер на 100 млн. евро от програмата на Европейската комисия за публично-частно партньорство „Бъдещият интернет“ за разработване на приложения и други цифрови услуги в области като транспорт, здравеопазване, интелигентни производствени системи, енергетика и медии.

Обявяването на това финансиране е третата и последна покана в рамките на публично-частното партньорство „Бъдещият интернет“ — програма с финансиране в размер на €500 млн., чието начало бе поставено през 2011 г. с цел да се помогне на предприятията и правителствата да извлекат ползи от мобилния интернет и революцията в обмена на данни и да насърчат иновациите и създаването на работни места в цифровите сектори на европейската икономика.

### Общо шест банки ще кредитират малки и средни фирми с 50% по-ниски лихви.

Малкият бизнес ще може да взема нисколихвени кредити от Алианц банк България, Прокредит банк, Първа инвестиционна банка, Сосиете Женерал Експресбанк, Уникредит Булбанк и Райфайзенбанк. Щесте кредитни



институции имат ангажимента да удвоят ресурса по JEREMIE, чийто бюджет е 165 млн. евро, и **така финансират бизнеса с 330 млн. евро кредити.**

От началото 2013 г. над 450 малки и средни фирми са получили по JEREMIE над 114 млн. лева кредити. Средното ниво на лихвата по тях е 4%.

## НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

### МЕТОДИЧЕСКИ УКАЗАНИЯ

#### **по прилагане преотстъпването на корпоративния данък на специализираните предприятия, членове на федерацията**

Съгласно чл. 178 от Закона за корпоративното подоходно облагане корпоративният данък се преотстъпва изцяло на юридическите лица - по смисъла на Закона за интеграция на хората с увреждания, които към 31 декември на съответната година са членове на национално представителните организации на и за хора с увреждания и в които най-малко 50 % от общия брой на персонала са **хора с други увреждания.**

Напомняме, че горната разпоредба не е съобразена с последните изменения и допълнения през 2010 г. в чл. 28 от Закона за интеграция на хората с увреждания, отнасящи се до съотношението в специализираните предприятия и кооперации. А именно - относителния дял на **лицата с трайни увреждания** за специализирани предприятия и кооперации на лица с други увреждания е не по-малко от 30 на сто от списъчния брой на персонала. Т.е. към 31 декември на 2013 г. е необходимо най-малко 50% от общия брой на персонала в специализираната фирма да бъдат **хора с увреждания**, а не хора с трайни увреждания, но само за целите на преотстъпването на корпоративния данък.

Ако сте нарушили това изискване, съгласно Закона за корпоративното подоходно облагане, корпоративният данък за 2013 г. ще се преотстъпва пропорционално на **броя на хората с увреждания** или трудоустроените лица **към общия брой на персонала.**

*Напр. при общият брой на персонала в специализирано предприятие е 100 човека, от които 40 лица с увреждания (40/100). Получава се съотношение 40% хора*

с увреждания и 60 % здрави. При 1000 лв. печалба – 400 лв. се преотстъпва, а върху 600 лв. се начислява корпоративен данък.

От сайта на федерацията nfri.bg рубриката “Документи”, от там „Вътрешни документи”, може да изтеглите Наредба на Асоциация «НСКИ, НФРИ и СВИКБ», съгласувана с министъра на финансите, която сме изпращали неколкократно.

Преотстъпването е допустимо, когато преотстъпеният данък се разходва изцяло за интеграция на хората с увреждания или за поддържане и разкриване на работни места за трудоустроени лица в следващите две години след годината, за която се ползва преотстъпването, съгласно утвърдената от НФРИ форма на приходно-разходна план-сметка.

Преотстъпените средства, разходвани за рехабилитация и социална интеграция, се отчитат като резерви.

Предприятията, които при изготвяне на годишните си финансови отчети прилагат Националните стандарти за финансови отчети на малките и средни предприятия, отразяват отчитането на преотстъпения данък като резерви. Лицата, които изготвят и представят годишните си финансови отчети на базата на Международните финансови отчети, отчитат преотстъпения данък в собствения капитал.

Нормата на чл.178 от ЗКПО следва да бъде третирана като **общо данъчно облекчение**, а не като държавни помощи, съгласно писмо № 63-00-14/21.03.2008 г. на Министерство на финансите до Националната федерация на работодателите на инвалиди.

Следователно при кандидатстването по национални и европейски програми и проекти **не следва да упоменавате преотстъпените средства по чл.178** в декларацията касаеща размера на минималната помощ за всяко предприятие до размера на левовата равностойност на 200 000 евро за период от три години, тъй като **тези средства не са държавна помощ.**

Управителният съвет на Националната федерация на работодателите на инвалиди извършва контрола по разходването на преотстъпените средства по чл.178, ал.3 от Закона за корпоративното подоходно облагане.

**В тази връзка, моля в срок до 01.09.2013 г. да изпратите в управлението на федерацията:**

1. Приложение 1 (План-сметка за 2013 г.) и приложение 1а (Годишен отчет за 2012 г.). Образците изпращаме като прикачени файлове.
2. Баланса и Отчета за приходите и разходите за 2012 г.



### **Неплатен отпуск в размер на 6 месеца за отглеждане на дете до 8-годишна възраст**

Съгласно чл. 167а, ал. 1 КТ след използването на отпуските по чл. 164, ал. 1 и чл. 165, ал. 1 всеки от родителите, ако работи по трудово правоотношение и детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка, при поискване има право да ползва неплатен отпуск в размер на 6 месеца за отглеждане на дете до навършване на 8-годишна възраст. При неплатения отпуск по чл. 167а, ал. 1 КТ законът въвежда принципа на индивидуалното право на всеки един от родителите на детето да ползва този вид отпуск, ако работи по трудово правоотношение и детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка.

Отпускът може да се ползва наведнъж или на части. Когато се ползва на части, продължителността му не може да бъде по-малка от 5 работни дни (чл. 167а, ал. 6 КТ).

Според чл. 49, ал. 1 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските отпускът за отглеждане на дете по чл. 167а КТ се ползва въз основа на писмено заявление за всеки отделен случай, подадено от майката или бащата, най-малко 10 работни дни преди датата, от която желае да ползва отпуска, в която се декларира, че детето не е настанено в заведение на пълна държавна издръжка. Работодателят е длъжен да осигури отпуска от деня, посочен в заявлението. Ако лицето няма право на този отпуск, работодателят незабавно го уведомява писмено за това.

Времето, през което се ползва отпускът по чл. 167а, ал. 1 КТ, се признава за трудов стаж (чл. 167а, ал. 8). Това време се признава и за осигурителен стаж, без да се правят осигурителни вноски (чл. 9, ал. 2, т. 1 от Кодекса за социално осигуряване).

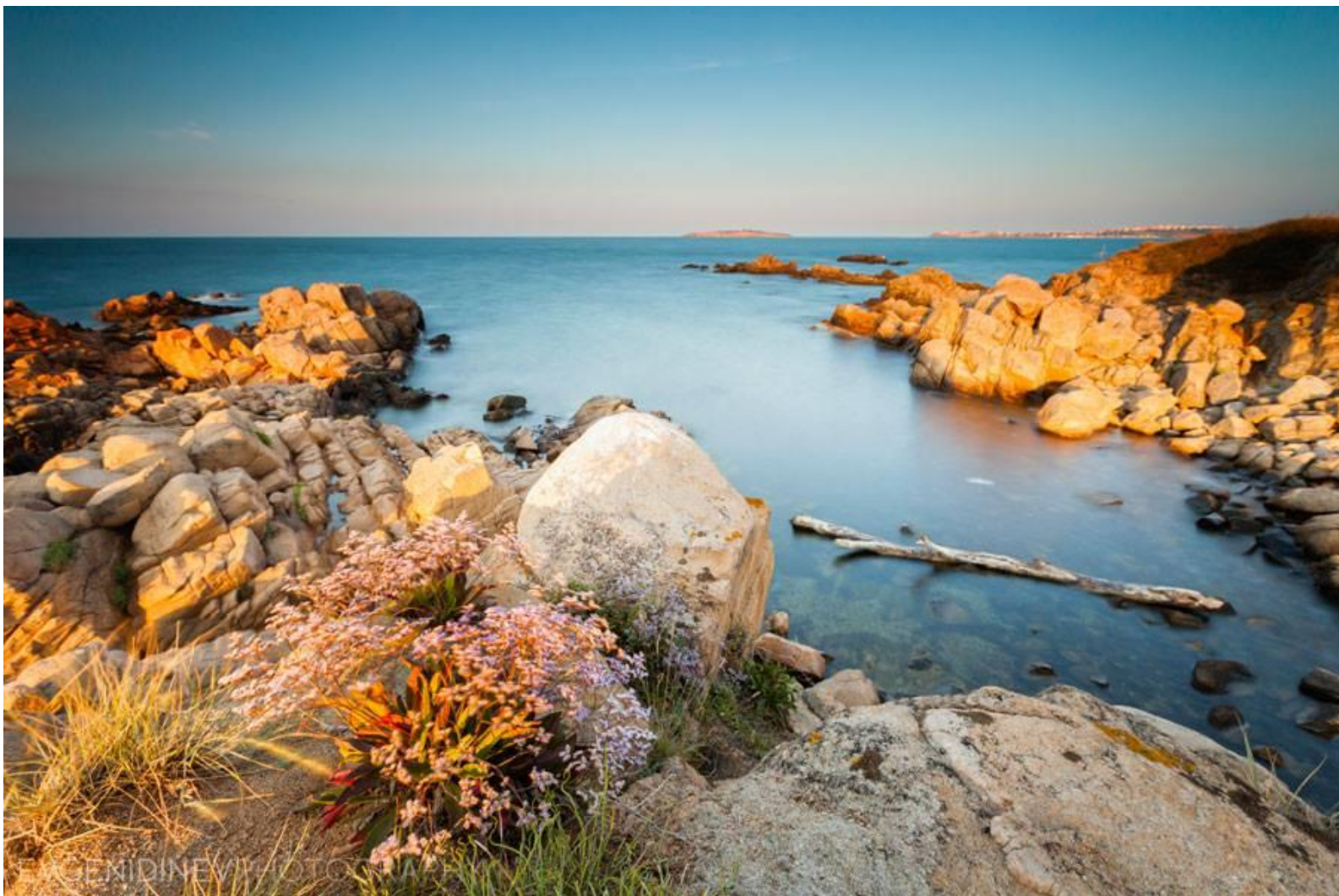
Лицата, които ползват неплатен отпуск за отглеждане на дете по реда на чл. 167а от Кодекса на труда, са здравно осигурени изцяло за сметка на работодателя (чл. 40, ал. 1, т. 1, буква "б" от Закона за здравното осигуряване).

### **НАД 11 000 ГРАЖДАНИ СА ПОЛУЧИЛИ КОД ЗА ДОСТЪП ДО СВОЕТО ПАЦИЕНТСКО ДОСИЕ**

От 15 април 2013 г. НЗОК осигури възможност на всички здравноосигурени лица да получат електронен достъп до информацията, свързана с извършените за тях медицински дейности и услуги, заплатени от институцията. Достъпът се осъществява чрез 10 символен буквено-цифрен код, който се издава от районните здравноосигурителни каси (РЗОК). Освен с код, остава и възможността за достъп до Персонализираната информационна система (ПИС) с универсален електронен подпис.

Уникалният код за достъп е персонален, поради което заявленията за неговото издаване се подават лично – в РЗОК срещу представяне на документ за самоличност. Получаването на УКД се извършва в РЗОК, в която е подадено заявлението за издаване срещу разписка (по образец). Уникалният код за достъп се получава на

хартиен носител в запечатан плик лично от заявителя. Той е защитен от посегателство както в базата данни на НЗОК, така и в потребителското приложение.



Залив край Черноморец

**Екипът на НФРИ**