



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 IX, брой 11, м. ноември 2016 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.5
2. Проекти и програми - стр.6 – стр.
3. Нашата консултация – стр.9

<http://buletin.nfri.bg/>

НОВИНИ



Европейската комисия съвместно с Европейския форум на хората с увреждания ще отбележи Деня на хората с увреждания

10 years of the UN Convention!
**Celebrating the Day of
Persons with Disabilities**
29 – 30 November 2016



Тази година Денят на хората с увреждания ще бъде отбелязан с конференция, която ще се проведе на 29-30 ноември 2016 в Брюксел.

Конференцията конкретно ще отбележи 10-ата годишнина на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания. Презентациите и дискусиите ще бъдат насочени по интерактивен начин за напредъка, който е постигнат в ЕС за насърчаване на правата на хората с увреждания, основан на Конвенцията на ООН.

Участие във форума ще вземат хора с увреждания, организации или групи лица с увреждания, сдружения и фирми, работещи за подобряване на живота на хората с увреждания, представители на правителството, представители на институциите на ЕС, учени и други представители.

Конференцията е част от по-широките усилия на ЕС за насърчаване на включването на проблемите на хората с увреждания в съответствие с Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, по която ЕС е страна от януари 2011 г. и Стратегията на ЕС за хората с увреждания за периода 2010-2020 г.

България за първи път поема председателството на Съвета на Европейския съюз

Председателството на Съвета се сменя на ротационен принцип между държавите — членки на ЕС, на всеки шест месеца. През този шестмесечен период председателството ръководи заседания на всяко равнище в Съвета, спомагайки да се гарантира непрекъснатостта на работата на ЕС в Съвета.

Държавите членки, които изпълняват председателството, работят в тясно сътрудничество в групи от по 3 държави членки, наречени „тройки“. Тази система е въведена с Договора от Лисабон през 2009 г. Тройката определя дългосрочни цели и изготвя общ план, в който се набелязват темите и основните въпроси, които ще бъдат разгледани от Съвета в рамките на 18-месечен период. Въз основа на тази програма всяка от трите държави изготвя собствена по-подробна шестмесечна програма.

Настоящата тройка председателства е съставена от председателствата на Нидерландия, Словакия и Малта.

Словашко председателство на Съвета на ЕС е поело настоящия мандат 1 юли—31 декември 2016 г.

Приоритетите на словашкото председателство са обосновани от три взаимосвързани принципа: постигане на осезаеми резултати, преодоляване на фрагментацията и насочване на вниманието към гражданите. Председателството на Словакия е съсредоточено върху четири основни области: икономически силна Европа, модерен единен пазар, устойчиви политики в областта на миграцията и убежището и глобално ангажирана Европа.

За периода от 1 януари – 30 юни 2018 г., Република България за първи път ще поеме председателството на Съвета на Европейския съюз. Партньори на България в “тройката” са Великобритания и Естония. Отворен стои въпросът около излизането на Великобритания от Европейския съюз и заместването ѝ в Председателството на Съвета на Европа.

Във връзка със статута на неправителствени организации – членки на Европейския форум на хората с увреждания (EDF) пред НФРИ и Националния съвет на хората с увреждания в България възникват нови задължения, произтичащи от официалните и съпътстващите мероприятия за месеците на председателство на Република България на Съвета на Европа. Тяхното изпълнение изисква нарастване на административния капацитет, специфичен кадрови, финансов и материален ресурс.

Заседание на работната група по социална икономика

На 16 ноември 2016 г. председателят на НФРИ Е.Тодорова взе участие в заседание на междуведомствената работната група по социална икономика към министъра на труда и социалната политика. В рамките на заседанието беше обсъден избор на жури за конкурса за насърчаване развитието на социални иновации в подкрепа на социалната икономика. Срокът за набиране на кандидатури изтече на 18 ноември 2016 г. През настоящата седмица предстои оценяването на подадените предложения, а победителят ще бъде обявен до края на месеца. Съставът на журито ще включва представители на МТСП, социални партньори, академичните среди, НПО сектора и др.

Заседание на Комитет по наблюдение по Оперативна програма „Иновации и конкурентноспособност“ 2014-2020 и Оперативна програма „Инициатива за малки средни предприятия“ 2014-2020

На 24 ноември 2016 г. в Правец се проведе заседание на Комитета за наблюдение по две оперативни програми ИК и ИМСП 2014-2020.

Е.Тодорова – председател на НФРИ взе участие в работата на заседанието.

Беше представен напредъка в изпълнението на програмите. Одобрена беше методологията и критериите за подбор на операции по процедура „Развитие на клъстери в България“, която представлява интерес за федерацията.

Одобрена беше и Индикативната годишна работна програма за 2017 г. В нея се предвижда стартиране през м.септември 2017 г. на процедура за създаване и развитие на нови предприятия в специфични сфери, свързани с преодоляване на европейските и регионални предизвикателства. По настоящата схема допустими дейности са дейности за реализиране на предприемачески идеи и за разработване на нови продукти и услуги в области свързани с европейски и регионални предизвикателства от микро, малки и средни предприятия с по-малко от три приключили финансови години. Допустимите разходи по схемата са инвестиционни разходи, разходи за услуги и оперативни разходи – възнаграждения, наем на помещения и др.

Заседание на Подкомитет „Социално включване“ към КН на ОП РЧР

На 10 ноември 2016 г. се проведе заседание на Подкомитета в областта на социалното включване към Комитета за наблюдение на ОП РЧР 2014 – 2020. В рамките на заседанието беше обсъден проекта на новата операция „Равни шансове“, който беше разработен от НФРИ.

Потенциални бенефициенти на Операция „Равни шансове“ са национално представителните организации на и за хора с увреждания. Предвижда се операцията да има национален обхват, като целевата група са хора с увреждания, които за започнали да търсят работа или са в заетост и включва интегрирани мерки за тях и техните семейства, както и увеличаване броя семейства на деца с увреждания, които търсят работа или са в заетост след предоставени интегрирани мерки за социално включване.

На заседанието проекта на новата операция „Равни шансове“ беше одобрен и беше решено да бъде внесен за окончателно утвърждаване от Комитета по наблюдение към ОП Развитие на човешките ресурси.

23 млн. лв. от ОПРЧР за кредити за социални предприятия

Министерството на труда и социалната политика е насочило 23 млн. лв. от бюджета на оперативната програма „Развитие на човешките ресурси“ (ОПРЧР) за микрокредитиране на социални предприятия. Това съобщи министър Зорница Русинова при откриването на информационен ден по схемата „Развитие на социалното предприемачество“ на 8 ноември 2016 г. в София. Целта е да се облекчи достъпът до кредитен ресурс за социалните предприятия и да се създадат възможности за разкриване на работни места за хора от уязвимите групи на пазара на труда.

В момента се подготвя документацията, за да може до края на годината да стартира изборът на финансиращи организации, които ще изпълняват кредитната схема. Надявам се възможността за микрокредитиране на социалните предприятия да заработи най-късно до средата на 2017 г., каза министър Русинова.

Тя представи възможностите по процедура „Развитие на социалното предприемачество“, чиято цел е да се улесни достъпът до заетост на хора в неравностойно положение чрез създаването на условия за професионалната им интеграция в сферата на социалната икономика. Бюджетът на схемата е 15 млн. лв. С този ресурс ще дадем възможност на стотици хора да намерят своята реализация чрез социалната икономика, каза Русинова.

Очаква се по схемата подкрепа да получат около 70 социални предприятия и 480 безработни или икономически некативни хора. По процедурата могат да кандидатстват социални предприятия, работодатели, специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания, общини, доставчици на социални услуги и неправителствени организации – **виж бр.10 на Информационния бюлетин на НФРИ.**

Сред допустимите дейности са психологическо подпомагане и мотивиране за включване в заетост, предоставяне на обучения на хората, за които е осигурена заетост в социални предприятия, осигуряване на наставник за новонаетите, оборудване на новосъздадените работни места. Проектите задължително трябва да включват подкрепа за осигуряване на заетост до 12 месеца на хора от уязвимите групи. Крайният срок за подаване на проектни предложения по схема „Развитие на социалното предприемачество“ е 5 януари 2017 г.

Общата стойност на планирания бюджет по ОПРЧР през настоящия програмен период за насърчаване на социално предприемачество е над 56 млн. лв. Със средствата се очаква очаква да бъдат подкрепени 279 социални предприятия и 1870 безработни и икономически неактивни хора.



Национален семинар на тема "Въздействието на програма Еразъм + в България"

На 24.10.2016 г., Центъра за развитие на човешките ресурси проведе конференция, на която представи предварителна оценка на въздействието на програма „Еразъм+“ в България. Събитието под мотото „Еразъм+“ в България – въздействие и ефективност“ продължи и на следващия ден. Конференцията беше открита от Татяна Калканова, изпълнителен директор на Център за развитие на човешките ресурси. При откриването на конференцията Меглена Кунева, заместник министър-председател по координация на европейските политики и институционалните въпроси и министър на образованието и науката говори за значението на Програма "Еразъм+" за българското образование, както и за новостите в образователния сектор в Европа.

Обобщените резултати от анализа на въздействието на Програмата бяха представени от Людмил Ковачев – Изпълнителен директор на Институт за подготовка на служители в международни организации.

В рамките на двудневния форум се проведе широка дискусия, разделена по работни панели, разделени в следните образователните сектори: училищно образование, професионално образование и обучение, висше образование, младеж и образование за възрастни.

Е.Тодорова – председател на НФРИ и Пенка Николова – директор на Дирекция „Професионална квалификация и лицензиране“ в НАПОО представиха значението на партньорството в проекта, ефективността на заложените цели и качествено изпълнение на дейностите. Е.Тодорова представи консорциума от страна на българските партньори по проект COACH@WORK, който НФРИ изпълнява заедно със Згура М – координатор по проекта, Националната агенция за професионално образование и обучение и Интерпроджектс, с подкрепата на Програма Еразъм+ на Европейската комисия. Представи успешните резултати към настоящия момент – допълване на Списъка с професиите с нова професия „Консултант по подкрепена заетост“, въвеждане на нова специалност „Консултант за подкрепена заетост“ към професията „Трудов посредник“ и пилотното тестване на професионална обучителна програма за консултанти за подкрепена заетост.

След станалите разисквания в работната група „Професионално образование и обучение“, участниците в двудневния работен панел изведоха изводи и препоръки за подкрепа на бенефициентите при управлението им в проекти по Еразъм+



ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ

BG05M9OP001-2.006 „Развитие на социалното предприемачество“

Краен срок: 17:30 часа на 05.01.2017 г., , 17:30 часа

Целта на процедурата е да се улесни достъпа до заетост и да се осигури подкрепа за социалното включване на уязвими групи чрез създаване на подходящи условия за тяхната професионална интеграция в сферата на социалната икономика.

Дейностите са насочени към осигуряване на подкрепа за създаване на нови и разширяване дейността на вече съществуващи социални предприятия, специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания във връзка с осигуряване на заетост чрез:

- Психологическо подпомагане и мотивиране на лица от уязвимите групи за включване; в заетост;
- Социална и професионална интеграция на представители на уязвимите групи в сектора на социалната икономика;
- Предоставяне на обучения на лицата, за които е осигурена заетост в социалните предприятия, специализираните предприятия и кооперациите на хора с увреждания;
- Осигуряване на наставник от работодателя за новонаети лица. Всеки наставник отговаря за минимум 1 и максимум 7 души – представители на целевата група;
- Оборудване на новосъздадените работни места и в случай на необходимост, тяхното адаптиране за лица с увреждания;
- Предоставяне на обучения за повишаване на управленските и бизнес умения за повишаване ефективността на управление на социалните предприятия, специализираните предприятия и кооперациите на хора с увреждания;
- Подкрепа за осигуряване на заетост за период до 12 месеца;
- Проучване на търсенето и възможностите за пазарна реализация на изработваните стоки и предоставяните услуги;
- Социален маркетинг и популяризиране на социалната икономика и социалното предприемачество.

Повече информация: **вж. бр.10 на Информационния бюлетин на НФРИ**

ЕАСЕА 40/2016 „КАЗ — Бизнес партньорства в областта на ПОО за обучения на работното място и стажове“

Краен срок за кандидатстване: 17 януари 2017 г., 12:00 ч. на обяд (брюкселско време)

Целта на поканата е да призове за подаването на предложения за бизнес партньорства в областта на ПОО (професионално образование и обучение) за развиване на обучението на работното място.

Допустими кандидати:

➤ **Партида 1:**

Кандидатът (координатор на проекта) трябва да бъде една от следните организации:
– доставчик на услуги в областта на ПОО (в горната степен на средното или във висшето образование);
– малко, средно или голямо предприятие (публично или частно);
– търговска камара, промишлено и занаятчийско сдружение или подобна организация в съответните сектори/професии; = орган на местните или регионалните власти.

➤ **Партида 2:**

Кандидатът (координатор на проекта) трябва да бъде представителна организация на европейско равнище с пълни или асоциирани членове в най-малко 12 държави от Програмата „Еразъм+“, от които най-малко 6 участват в проекта като партньори.

В поканата се прави разлика между два различни вида партньорства. Поради това предложенията следва да се представят по една от следните две партии:

Местно и регионално партньорство (партида 1)

С поканата се подкрепят партньорства между:

- доставчик на услуги в областта на ПОО;
- малко, средно или голямо предприятие (публично или частно) или търговска камара, или промишлена/професионална организация;
- орган на местната или регионалната власт.

Партньорства между представителна организация на европейско равнище и нейните национални пълни или асоциирани членове (партида 2)

Общият бюджет, определен за съфинансирането на проектите, се предвижда да бъде максимум 6 млн. Евро (4,5 млн. Евро за партида 1 и 1,5 млн. Евро за партида 2). Всяка безвъзмездна помощ ще бъде в размер от 250 000 до 350 000 евро.

Повече информация: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2016.384.01.0011.01.BUL&toc=OJ:C:2016:384:TOC

Програма „Еразъм+“

Краен срок за кандидатстване: различни за различните действия – от 2 февруари 2017 г. до 4 октомври 2017 г.

Настоящата покана за представяне на предложения обхваща следните действия от програмата „Еразъм+“:

- **Ключово действие 1 (КД1) — Образователна мобилност за граждани:**
 - Мобилност за граждани в областта на образованието, обучението и младежта
 - Стратегически проекти, свързани с ЕДС

- Машабни събития, свързани с Европейската доброволческа служба
- Съвместни магистърски степени „Еразмус Мундус“
- Ключово действие 2 (КД2) — Сътрудничество за иновации и обмен на добри практики:
 - Стратегически партньорства в областта на образованието, обучението и младежта
 - Алианси на познанията
 - Изграждане на капацитет в областта на висшето образование
 - Изграждане на капацитет в областта на младежта
- Ключово действие 3 (КД3) — Подкрепа за реформиране на политиката:
 - Структуриран диалог: срещи между младежи и лица, отговорни за вземането на решения в областта на младежта
- Дейности „Жан Моне“:
 - Катедри „Жан Моне“
 - Модули „Жан Моне“
 - Центрове за високи постижения „Жан Моне“
 - Подкрепа по инициативата „Жан Моне“ за сдружения
 - Мрежи „Жан Моне“
 - Проекти „Жан Моне“
- Спорт:
 - Партньорства за сътрудничество
 - Малки партньорства за сътрудничество
 - Европейски спортни събития с нестопанска цел

Всички публични или частни органи, които осъществяват дейност в областта на образованието, обучението, младежта и спорта, могат да кандидатстват за финансиране по програма „Еразъм+“. Освен това групи от млади хора, които участват в работа с младежи, но не непременно в рамките на младежка организация, могат да кандидатстват за финансиране за образователна мобилност за млади хора и за специалисти, работещи с младежи, както и за стратегически партньорства в областта на младежта.

Общият бюджет, предвиден за настоящата покана за представяне на предложения, възлиза на 2 157,1 милиона евро:

- Образование и обучение: 1 905,4 милиона евро
- Младеж: 209,1 млн. Евро
- „Жан Моне“: 10,8 млн. Евро
- Спорт: 31,8 млн. Евро

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Данъчно облекчение във връзка с чл.178 от ЗКПО за членовете на НФРИ

Общи изисквания за ползване на преференцията по Закона за корпоративното подоходно облагане

Корпоративен данък се преотстъпва или намалява, чрез намаление на счетоводния финансов резултат при определяне на данъчния финансов резултат **при условие, че** към 31 декември на съответната година **данъчно задълженото лице няма:**

- а) Подлежащи на принудително изпълнение публични задължения;
- б) Задължения за санкции по влезли в сила наказателни постановления, свързани с нарушаване на нормативните актове относно публичните задължения;
- в) Лихви, свързани с невнасянето в срок на задълженията по букви а) и б);

Изпълнението на изискванията се удостоверява от данъчно задълженото лице с годишна данъчна декларация.

В тази връзка към последния работен ден на годината е желателно специализираните предприятия да разполагат с Удостоверение за липса на задължения на основание чл.87 ал.6 ДОПК от съответното териториално подразделение на НАП.

Преференции за предприятия на хора с увреждания (чл. 178 от ЗКПО)

Данъчната преференция се изразява в преотстъпване на данък печалба на определени юридически лица, наемащи хора с увреждания. Това са специализирани предприятия или кооперации по смисъла на Закона за интеграция на хората с увреждания, които са членове на национално представителните организации на и за хора с увреждания.

Данъчната преференция може да се ползва при изпълнение на следните условия:

- Корпоративният данък се преотстъпва изцяло за предприятия, в които: 20 % от общия брой на персонала са незрящи и слабо виждащи хора, или 30 % от общия брой на персонала са хора с увреден слух, **или 50 % от общия брой на персонала са хора с други увреждания;**
- Ако предходното условие не е напълно изпълнено, корпоративният данък се преотстъпва пропорционално на броя на хората с увреждания към общия брой на персонала;
- Преотстъпеният данък трябва да се използва за интеграция на хората с увреждания или за поддържане и разкриване на работни места за трудоустроени лица в следващите 2 години след годината, за която се ползва преотстъпването.

- Планирането, разходването и отчитането на средствата за членовете на НФРИ се извършват с вътрешна наредба съгласувана с министъра на финансите и която е публикувана на сайта на НФРИ.

Преференция: Преотстъпване на корпоративния данък на юридическите лица - специализирани предприятия или кооперации, които са **членове на национално представителните организации на и за хора с увреждания** и в които най-малко:

- а) 20% от персонала са незрящи и слабо виждащи хора, или
- б) 30% от персонала са хора с увреден слух, или
- в) 50% от персонала са хора с други увреждания.

Забележка: Моля да обърнете внимание, че в точка «в» по-горе изрично се изисква съотношението на работещите лица с увреждания да бъде 50% от персонала. Т.е. към 31.12.2016 г. е необходимо в специализираните предприятия да са заети 50% хора с други увреждания (извън незрящи и с увреден слух). Също така, моля да имате предвид, че в съотношението 50% хора с увреждания не се изисква лицата да са с **трайни** увреждания. Т.е. в съотношението от **50% от персонала хора с други увреждания** могат да влязат и работещите в специализирани предприятия лица с увреждания с под 50% намалена работоспособност.

Напомняме:

Съгласно Закона за интеграция на хората с увреждания: “**Човек с трайно увреждане**” е лице, което в резултат на анатомично, физиологично или психическо увреждане е с трайно намалени възможности да изпълнява дейности по начин и в степен, възможни за здравия човек, и за което органите на медицинската експертиза са установили степен на намалена работоспособност или са определили вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто.

Никъде в ЗКПО не се изисква съотношението да бъде от лица с трайни увреждания, следователно в съотношението за целите на ЗКПО влизат и лица с експертни решения на ТЕЛК с намалена работоспособност или определена вид и степен на увреждане под 50 на сто.

Размер: В зависимост от изпълнението на изискванията за делът на хората с увреждания от общия брой на заетите:

- при спазени изисквания, съгласно чл.178 от ЗКПО - **100%** от дължимия корпоративен данък;
- при неспазени изискванията - **пропорционална част от дължимия корпоративен данък**, съответстваща на броя на хората с увреждания или трудоустроените лица към общия брой на персонала.

Специфично изискване : Преотстъпеният данък да 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 на ползване.

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**. Т.е. не се внася, а остава в специализираните предприятия.

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 2016 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 това изискване не е спазено, съгласно Закона за корпоративното подоходно облагане, корпоративният данък за 2016 г. ще се преотстъпва пропорционално на **броя на хората с увреждания** или трудоустроените лица **към общия брой на персонала**.

Напр. при общ брой на персонала в специализирано предприятие от 100 човека, от които 40 лица с увреждания (40/100). Получава се съотношение 40% хора с увреждания и 60 % без увреждания. 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 (старото наименование на сдружението в което НФРИ е колективен член и съответно членовете на федерацията прилагат именно тази наредба във връзка с планирането, разходването и отчитането на средствата).**

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 на съответното специализирано предприятие. В тази връзка НФРИ след всяка отчетна финансова година изисква от членовете си приходно-разходна план-сметка в рамките на две години, как ще бъдат разходвани средствата за рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания при членовете си.

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**. При попълването на годишната декларация се отбелязва, че предприятието ползва преференцията по чл.178 от ЗКПО.

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.

Копие от настоящето писмо НФРИ е изпращала до членовете си. Същото е на разположение във федерацията и може да бъде изпратено отново до специализираните предприятия, членове на НФРИ.

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**.

Това изрично е посочено и във Fish II.X.3 „Общи данъчни облекчения под формата на намаления на счетоводния финансов резултат или преотстъпване корпоративен данък” от Наръчника по ЗКПО, публикуван на Интернет страницата на НАП: „**В раздел III на глава двадесет и втора от ЗКПО са установени видовете общи данъчни облекчения, за които не се прилагат специалните изисквания за минимална или регионална държавна помощ**”.

Затова в Част 1 „Преотстъпване на корпоративен данък” на Приложение № 1 на годишната данъчна декларация по чл.92 от ЗКПО, изрично е посочено, че „лицата, които ползват преотстъпване на корпоративен данък единствено по раздел III „Общи данъчни облекчения” попълват само Справка 1.

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 всяка година в управлението на НФРИ специализираните предприятия, членове следва да изпращат отчет за разходването и отчитането на средствата по преотстъпения данък за рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания при членовете си.

Ако специализираните предприятия ползват данъчно облекчение, представляващо минимална помощ, съгласно Раздел IV „Минимална или държавна помощ под формата на данъчни облекчения” от глава двадесет и втора на ЗКПО, то тогава следва да подават и Справка 2 – Минимални помощи на Приложение № 1 на годишната данъчна декларация по чл.92 от ЗКПО. Такава минимална помощ може да бъде напр. по реда на чл.184 от ЗКПО – извършване на дейност в райони с висока безработица във връзка с чл.188 от ЗКПО и съответно изисква кумулиране на размера на получените помощи и съответно ограничава техния размер до 200 000 евро. Това е **съвършено различна форма на преотстъпване на данък**, регламентите на която нямат отношение към ползване на облекчението по чл.178 от ЗКПО.

Допълнителен платен годишен отпуск за работниците и служителите

Съгласно чл. 156 от Кодекса на труда работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск:

1. за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки – не по-малко от 5 работни дни;
2. за работа при ненормиран работен ден – не по-малко от 5 работни дни.

Видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет (ал. 2 на чл. 156 от КТ).

На основание чл. 156, ал. 2 от КТ е издадена Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск (ДВ, бр. 103 от 2005 г.). С наредбата се определят видовете работи, извършвани при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск като допълнителна мярка за превенция на здравните рискове за работниците и служителите.

В чл. 2 от наредбата, т. 1-41 в изчерпателен списък са определени видовете работи, при които може да се ползва това право. Съгласно чл. 4 от наредбата право на допълнителен платен годишен отпуск имат работници и служители, които извършват определените в чл. 2 работи не по-малко от половината от установената с Кодекса на труданормална продължителност на работното време, с изключение на работниците и служителите, които извършват работи в среда на йонизиращи лъчения. Размерът на допълнителния платен годишен отпуск не може да бъде по-малко от 5 работни дни, при условие че работникът или служителят е работил при тези условия в рамките на една календарна година. Когато работникът или служителят работи по-малко от този срок размерът на допълнителния платен годишен отпуск се определя пропорционално на отработеното време.

Право на допълнителен платен годишен отпуск имат и работници и служители с пълна загуба на зрение или с пълна загуба на слух независимо от вида работа (чл. 3).

Работниците и служителите, които имат право на допълнителния платен годишен отпуск по наредбата, се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на синдикалните организации и с представителите на работниците и служителите по чл. 7, ал. 2 от Кодекса на труда, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска (чл. 4, ал. 4). Наредбата предвижда възможност в колективен трудов договор, както и между страните по трудовото правоотношение да бъдат договаряни по-големи размери на допълнителния платен годишен отпуск (чл. 4, ал. 5)

Намалено работно време за работниците и служителите

Съгласно чл. 137, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда (КТ) за работници и служители, които извършват работа при специфични условия и рисковете за живота и здравето им не могат да бъдат отстранени или намалени, независимо от предприетите мерки, но намаляването на продължителността на работното време води до ограничаване на рисковете за тяхното здраве, се установява намалено работно време. Право на намалено работно време имат работниците и служителите, които работят в съответните условия не по-малко от половината от законоустановеното работно време (чл. 137, ал. 3 от КТ). При намаляване на работното време не се намаляват трудовото възнаграждение и другите права на работника или служителя по трудовото правоотношение (чл. 137, ал. 4 от КТ). Видовете работи, за които се установява намалено работно време, се определят с наредба на Министерския съвет, приета на основание чл. 137, ал. 2 от КТ.

Съгласно чл. 2 от Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (ДВ, бр. 103 от 2005 г.), право на 6-часов работен ден имат работниците и служителите, които извършват работи във:

1. звената по анатомия, патологоанатомия и съдебна медицина, секционни зали и морги – само за пряко заетите;
2. лабораториите по хистология, хистохимия и цитохимия, когато работят с човешки трупен материал.

В чл. 3 от наредбата т. 1- 27 са определени изчерпателно видовете работи, при които работниците и служителите имат право на 7-часов работен ден

Работниците и служителите, които имат право на намалено работно време по наредбата (6- или 7-часов работен ден), се определят с писмена заповед на работодателя след предварителни консултации с представителите на работниците и служителите, със службата по трудова медицина и с комитета/групата по условия на труд и в съответствие с оценката на риска (чл. 5 от наредбата). При въвеждане на намалено работно време се запазва определеното месечно трудово възнаграждение на работниците и служителите и другите им права по трудовото и осигурителното законодателство (чл. 7 от наредбата).

Месечна добавка за социална интеграция

Право на месечна добавка за социална интеграция имат хората с трайни увреждания. "Човек с трайно увреждане" е лице, което в резултат на анатомично, физиологично или психическо увреждане е с трайно намалени възможности да изпълнява дейности по начин и в степен, възможни за здравия човек, и за което органите на медицинската експертиза са установили степен на намалена работоспособност или са определили вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто. Съгласно Закона за интеграция на хората с увреждания и Правилника за неговото прилагане, хората с трайни увреждания ползват правото на месечна добавка за социална интеграция според индивидуалните им потребности съобразно вида и степента на увреждането и степента на трайно намалена работоспособност и въз основа на извършената социална оценка. Потребностите на лицето от рехабилитация, обучение, трудова заетост и професионална реализация, социални услуги, социално включване се преценяват от консултативна комисия определена от директора на дирекция „Социално подпомагане“. За да получите подробна информация за правата си се обърнете към дирекция „Социално подпомагане“ по постоянен адрес.

Освобождаване от заплащане на винатна такса за лек автомобил на лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност или вид и степен на увреждане

Съгласно чл. 10 в от Закона за пътищата, лице с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност или вид и степен на увреждане се освобождава от заплащане на винетна такса за един лек автомобил - негова собственост или съпружеска имуществена общност, с обем на двигателя до 2000 куб. см и мощност до 117,64 kW (160 к.с.) по ред, определен с наредба на министъра на транспорта, информационните технологии и съобщенията и

министъра на труда и социалната политика. За да получите винетка е необходимо автомобила да бъде собственост на лицето с увреждане или да е в режим съпругеска имуществена общност. При същите условия от заплащане на винетна такса се освобождават лицата и семействата, отглеждащи деца с трайни увреждания до 18 годишна възраст и до завършване на средно образование, но не по-късно от 20-годишна възраст. Документи се подават в дирекция „Социално подпомагане“ по постоянен адрес.

Целева помощ за покупка и ремонт на медицински изделия и/или помощни средства, приспособления или съоръжения

Целева помощ за покупка и ремонт на медицински изделия и/или помощни средства, приспособления или съоръжения се отпуска въз основа на молба-декларация, подадена до дирекция "Социално подпомагане" по постоянния му адрес от лицето с увреждане, от негов законен представител или от упълномощено от него лице. Директорът на дирекция "Социално подпомагане" или упълномощено от него длъжностно лице в срок 10 дни след подаване на молба-декларацията издава заповед, с която отпуска или отказва помощта. Целевата помощ за покупка и ремонт на медицински изделия, помощни средства, приспособления и съоръжения се изплаща най-късно до края на месеца, следващ месеца на съобщаване на заповедта. Допълнителна информация, можете да получите в дирекция „Социално подпомагане“ по постоянен адрес.

Еднократна целева помощ за преустройство на жилище

Хората с трайни увреждания с над 90 на сто трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане и децата с определени вид и степен на увреждане, които се придвижват с инвалидна количка, имат право на еднократна целева помощ в размер до 600 лв. за преустройство на жилище, ако средномесечният доход на член от семейството за последните 12 месеца е равен или по-нисък от двукратния размер на гарантирания минимален доход т.е. 130 лв.. За получаване на целевата помощ се подава заявление-декларация по образец, утвърден от министъра на труда и социалната политика, към дирекция „Социално подпомагане“ по постоянен адрес. Прилагат се следните документи: 1. фактура за стойността на ремонта по видове разходи и фискален бон; 2. документ, съдържащ данни за доход на член от семейството през последните 12 месеца; 3. копие от експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК; 4. лична карта (за справка). Директорът на дирекция "Социално подпомагане" или упълномощено от него длъжностно лице в срок 20 дни след подаване на заявление-декларацията издава заповед, с която отпуска или отказва помощта. Помощта се изплаща през месеца, следващ месеца на издаване на заповедта.



Тъмрашкото ждрело, Родопска планина

Екипът на НФРИ