



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 8, м. август 2016 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.2
2. Проекти и програми - стр.3 – стр.3
3. Изложения и панаири – стр.4 – стр.7
4. Нашата консултация – стр.7

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

НОВИНИ

Европейски ден на хората с увреждания

Както всяка година, Европейската комисия ще отбележи Деня на хората с увреждания с организирането на конференция, заедно с Европейския форум на хората с увреждания на 29-30 ноември 2016 в Брюксел.

Конференцията конкретно ще отбележи 10-ата годишнина на Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, като ще се проведат дискусии насочени за напредъка, който е постигнат в ЕС за насърчаване на правата на хората с увреждания, на базата на Конвенцията на ООН.

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, на които ЕС е страна от януари 2011 г. и Стратегията на ЕС за хората с увреждания за периода 2010-2020 г.

Одобрен е Отчет за изпълнението на третия План за действие за намаляване на административната тежест за бизнеса

Правителството прие отчет за изпълнението на третия план за действие за намаляване на административната тежест за бизнеса.

Планът съдържа 130 мерки, разпределени в следните групи: намаляване на срока на услугите, опростяване на процедурата и отпадане на изискуеми документи, разработване на инструкции и образци на документи и публикуването им в интернет страниците на съответните институции, подаване на документи по електронен път, обмен на информация между институциите по служебен път; разработване на стандартни дефиниции в законодателството.

Сред най-важните изпълнени мерки са промените в Закона за насърчаване на заетостта, свързани с опростяването на процедурата за регистрация в Агенцията по заетостта за извършване на дейност по осигуряване на временна работа, и намаляването на срока за установяване на автентичността на бандеролите от три на два месеца. Изменението е включено в Правилника за изменение и допълнение на Правилника за прилагане на Закона за акцизите и данъчните складове и е в сила от 8 януари 2016 г.



Пилотно тестване на професионална обучителна програма за консултанти по подкрепена заетост, организирана от НФРИ и партньорите по проект Coach@Work

Разработена е професионална обучителна програма за консултанти по подкрепена заетост, в рамките на проект Coach@Work, финансиран от програма Еразъм + на Европейската комисия.

Обучението е насочено както към ръководители, така и към служители работещи с и за хора с увреждания.

Обучителната програма е разработена по метода на комбинираното учене чрез електронна обучителна платформа, както и в малки групи лице-в-лице. **Предстоящите обучения по програмата са безплатни**, а разходите свързани с обученията ще бъдат покрити от проект Coach@Work. Тези, които преминават и през заключителния оценъчен инструмент на проекта ще получат Сертификат за участие.

За повече информация:

Обучителни модули: <http://supportemployment.eu/elearning/page.php?id=78>

Проекта: <http://supportemployment.eu/elearning/page.php?id=26>

ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ

Прием на проекти по Национален иновационен фонд

Национален иновационен фонд (НИФ) към Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия обявява осма конкурсна сесия. Приемът на проектните предложения ще се извършва **от 30 септември до 31 октомври 2016 г.**

Допустимите области са: Мехатроника и чисти технологии; Информационни и комуникационни технологии и информатика; Индустрия за здравословен живот и Биотехнологии; Нови технологии в креативните и рекреативните технологии.

С проектни предложения могат да кандидатстват всички регистрирани дружества, съгласно Търговския закон. В случай, че проектът се изпълнява съвместно с партньор научна организация, предприятието трябва да е координатор на проекта.

Допускат се разходи за персонал, инструменти и оборудване, външни услуги, материали и консумативи, командировки в чужбина. Срокът за изпълнение е 18 месеца, в сравнение с 36 месеца досега, тъй като три години е прекалено дълго време да се реализира иновацията и в последствие да се търси начин за внедряване. Фондът подпомага научно развойната и иновационната дейност до разработката на прототип включително.

Максималният размер на безвъзмездната финансова помощ за научно-изследователски развойни проекти е до 500 000 лв. Средствата, които фондът предоставя са изцяло национални, които се отпускат като помощ, съгласно Закона за държавните помощи. Интензитетът на помощта е до 80% от направените разходи по проекта, като в тях се включват подпомагане на индустриални изследвания/експериментално развитие, както и процентно подпомагане в зависимост от това, дали кандидатът е малко или средно предприятие, както и допълнително подпомагане за съвместно сътрудничество.

Информация и необходимите документи може да се намерят на сайта на агенцията <http://www.sme.government.bg/?p=33687>

ИЗЛОЖЕНИЯ

Международни изложения „Текстил-Азия 2017” - 28-30 март 2017 г. гр. Карачи, Пакистан

В периода 28-30 март 2017 г. в гр. Карачи, Пакистан ще стартират международните изложения “Текстил-Азия 2017”, като те ще продължат и в гр. Лахор през есента на същата година – в периода 16-18 септември.

Организаторите предлагат на българските участници в изложенията следните преференциални пакети:

- 3 нощувки в 5-звезден хотел
- Двупосочен транспорт между хотела и Експо Център Карачи
- Официално писмо-покана за виза
- Съдействие за двустранните бизнес срещи.

Цената за изложбената площ от 1 павилион (минимум 9 м2) е 300 щ.д./м2 (в цената не е включен 14% ДДС).

Преференциалните пакети са валидни единствено за първите 50 записали се участници.

Периодът за резервации и за двете изложения вече е открит.

„Текстил-Азия“ е единственият панаир в Пакистан, сертифициран от Световната асоциация на изложбената индустрия (UFI), и най-голямото пакистанско изложение за текстил, конфекция, плетене, бродирание, платове, дрехи, обувки, екипировка, багри и бои, кожени изделия, домашен и мебелен текстил, дигитално принтиране, оборудване и машини, графични системи, дигитално принтиране и други.

Участие до този момент са заявили Австрия, Германия, Китай, Франция, Чехия, Обединеното кралство, Италия, Индия, Корея, Тайван, Турция, САЩ и др.

Заинтересованите фирми могат да се свържат с организаторите:

Mr. Uzair Nizam

Vice President & Project Director – “Textile Asia”

Cell : +92 331 237 65 15

Email: info@textileasia.com.pk

Skype: Uzairnizam7

Mr. Wasi ul Haq

Project Communication Manager – “Ecommerce Gateway Pakistan” (Pvt.) Ltd.

E-mail: info@textileasia.com.pk

**Международен панаир за опаковъчна техника и опаковки WARSAW PACK 2017 и
Международен панаир на хранителни технологии Warsaw Food Tech 2017 г.
07 - 09 март 2017 в конгресен център Ptak Warsaw Expo, Полша**

В международния панаир **WARSAW FOOD TECH 2017** ще вземат участие производители и дистрибутори на машини и оборудване за преработка и производство на храни.

В рамките на три дни, над 100 изложители ще представят новите технологии в производство от хранително-вкусовата промишленост.

Тематичният обхват на панаира:

- машини и оборудване за преработка на плодове и зеленчуци;
- машини и оборудване за печене на хляб, сладкарски изделия и за мелене на брашно;
- машини и оборудване за млечната промишленост;
- машини и оборудване за месната и рибната индустрия;
- развитие и финансиране на проекти.

Повече информация за **WARSAW FOOD TECH 2017**- <http://www.packagingtradefair.com>

Лице за контакт:

*Marcin Nowak
Specjalista ds. Organizacji Targów
WarsawExpo
Międzynarodowe Centrum Wystawienniczo Kongresowe
Ul. Aleja Katowicka 62
05-830 Nadarzyn, Wolica 114d
Tel.: +48 790 858 873
+48 518 739 097
+48 507 664 741
E-Mail: m.nowak@warsawexpo.eu
<http://WarsawExpo.eu>*

WARSAW FOOD TECH 2017 ще се проведе паралелно с изложението за опаковъчна техника и опаковки **WARSAW PACK 2017**

В изложбата ще участват водещите производители и дистрибутори от този бранш.

За изложители ще бъдат подготвени три зали:

Зала за машини и съоръжения за опаковки

- системи за дозиране, теглене, товарене на продукти без опаковка;
- машини за опаковки от гъвкава пластмаса;
- машини за картонени опаковки;

- машини за хартиени опаковки и преработка на хартия;
- машини за пластмасови опаковки;
- машини за метални опаковки;
- машини за стъклени и керамични опаковки;
- комплексни линии и системи за опаковане;
- промишлена автоматика и роботика.

Зала за опаковки и материали за опаковки

- материали и опаковки от хартия и картон;
- материали и опаковки от гъвкава пластмаса;
- материали и метални опаковки;
- материали и стъклени и керамични опаковки;
- материали и дървени опаковки;
- други материали и опаковки;
- спомагателни материали за опаковки;
- спомагателни материали за маркиране и етикетиране.

Зала за логистика и складиране

- транспортни системи;
- системи за складиране;
- допълнително оборудване за товарене, транспортиране и съхранение;
- системи за управление, информация и софтуер за логистика и опаковане;
- идентификация, кодиране и системи за сигурност на продукти;
- машини и съоръжения за вътрешен транспорт;
- оборудване за мониторинг;
- услуги свързани с логистика на опаковки.

На щандовете на изложителите ще бъдат представени и:

- опаковки за всички отрасли;
- суровини и полуфабрикати за производството на опаковки;
- печатни услуги;
- телекомуникационни услуги;
- технически консултации;
- машини и съоръжения за пакетиране, резервни части и аксесоари за тях;
- съоръжения за складове;
- специализирана техника за преработка на логистична информация.

Повече информация за WARSAW PACK 2017 можете да получите на <http://www.targiopakowan.pl/>

Лице за контакт:

*Marcin Nowak
Specjalista ds. Organizacji Targów
WarsawExpo*

Międzynarodowe Centrum Wystawienniczo Kongresowe
Ul. Aleja Katowicka 62
05-830 Nadarzyn, Wolica 114d
Tel.: +48 790 858 873
E-Mail: m.nowak@warsawexpo.eu
<http://WarsawExpo.eu>

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Митове и факти

Област „Трудово законодателство”

Работниците/служителите, които ползват отпуск по чл. 319 от КТ мислят, че допълнителните 6 дни отпуск /като смятат 20 плюс 6/ не се погасяват по давност.

Това не е така, тъй като съгласно чл. 319 от Кодекса на труда, работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни. Това означава, че правната уредба за ползване на платения годишен отпуск, погасителната давност, размерите за отлагане ползването за следваща година и правото на обезщетение за неползван платен годишен отпуск, който не е погасен по давност се прилагат и по отношение на отпуска по чл. 319 от Кодекса на труда.

Гражданите мислят, че за ползване на платен отпуск за обучение, по чл. 169 от КТ се изисква 8 месеца трудов стаж.

Това не е така, тъй като ползването на този вид отпуск не е поставено в зависимост от трудовия стаж на работника/служителя.

Работниците/служителите мислят, че за да ползват платения си годишен отпуск при смяна на работодателя, трябва да имат 8 месеца трудов стаж.

Това не е така, тъй като в чл. 155, ал. 1 от Кодекса на труда е предвидено, че всеки работник или служител има право на платен годишен отпуск. За да ползва това право е необходимо лицето да е придобило най-малко 8 месеца трудов стаж. Без значение е дали този стаж е при един или повече работодатели.

Смята се, че работник или служител, който работи на 4-часов работен ден при нормална продължителност на работното време 8 часа, има право на платен годишен отпуск в размер на 10 дни (1/2 от 20 дни).

Това не е вярно, защото съгласно чл. 355, ал. 2 от Кодекса на труда, за 1 ден трудов стаж се признава времето, през което работникът или служителят е работил най-малко половината от законоустановеното за него работно време за деня по едно или няколко трудови правоотношения, а размерът на платения годишен отпуск се определя от времето, зачетено за трудов стаж.

Съгласно чл. 142, ал. 2 от Кодекса на труда, работодателят може да установява сумирано изчисляване на работното време – седмично, месечно или за друг календарен период, който не може да бъде повече от 6 месеца.

Немалко работодатели и работници и служители считат, че сумирано изчисляване на работното време може да се установява само веднъж през календарната година за период не повече от 6 месеца. Това не е вярно, защото няма пречка след изтичане на този период работодателят в рамките на същата календарна година отново да установи сумирано изчисляване на работното време за други периоди непосредствено след първия или след известен период от време.

Продължава да се счита, че трудовият договор по чл. 114 от КТ за работа през определени дни в месеца се сключва с цел за извършване на краткотрайна услуга до 5 дни или 40 часа месечно, както и без наличието на щатна длъжност.

Това не е вярно, защото работата през определени дни на месеца може да се осъществява при уговорена пълна или непълна продължителност на работното време през деня, като няма изрично регламентирана горна граница на месечния брой на дните/часовете, определени от страните при сключване на договора. Независимо от липсата на изрични ограничения в правната норма следва да имате предвид, че договорът по чл. 114 от КТ се сключва за работа не през всички дни от месеца, а през определени дни от месеца, напр. всеки понеделник и четвъртък.

Повечето пенсионери мислят, че когато работят по трудов договор, нямат право на допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит към основната си работна заплата, защото получават и пенсия.

Това не е така, ако са налице условията на чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ). Съгласно чл. 12, ал. 1 НСОПЗ за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. Обстоятелството, че работникът или служителят е пенсионер, не го лишава от правото на допълнително месечно възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, ако са изпълнени условията по наредбата за получаването му. Следва да се има предвид, че трудовият стаж, придобит преди сключването на трудовия договор с лицето-пенсионер се взема предвид от работодателя, само когато предишният трудов стаж е придобит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия (чл. 12, ал. 4, т. 1 НСОПЗ).

Незаконно уволнените и възстановени на работа мислят, че при явяването си при работодателя, за да заемат длъжността, на която са възстановени, трябва да подпишат нов трудов договор или допълнително споразумение към стария.

Освен това смятат, че за периода на незаконното уволнение имат право на платен годишен отпуск за времето на незаконното уволнение. Съгласно чл. 345, ал. 1 от Кодекса на труда, при възстановяване на работника или служителя на предишната му работа от работодателя или от съда той може да я заеме, ако в двуседмичен срок от получаване на съобщението за възстановяване се яви на работа, освен когато този срок не бъде спазен по уважителни причини. С влизане в сила на съдебно решение, с което уволнението на

работник или служител е признато за незаконосъобразно и е възстановен на работа, се заличават правните последици на уволнението и се счита, че трудовото му правоотношение не е било прекратявано. Поради това не се подписва нов трудов договор. Не е необходимо да се сключва и допълнително споразумение. Работникът или служителят се възстановява на същата длъжност. Обикновено в практиката се издава заповед за възстановяване, в която се вписва датата на явяване на работа съобразно чл. 345, ал. 1 КТ и др. Отпускът е период от време, през което работникът или служителят се освобождава от задължението си да работи по трудовото правоотношение, като то продължава да съществува. Тъй като предназначението на платения годишен отпуск е за почивка и възстановяване на изразходваната в трудовия процес работна сила от работника или служителя, се приема, че след като през времето от уволнението до възстановяването му на работа той не е работил реално, не би следвало да му се полага платен годишен отпуск за този период. В този смисъл е практиката на Върховния касационен съд.

Ако работник или служител работи по срочен трудов договор и си намери друга работа за неопределено време, счита че за да постъпи веднага на новата работа е необходимо да заплати на работодателя си обезщетение.

Това не така, защото съгласно чл. 327, ал. 1, т. 7 от КТ, когато работникът или служителят работи на срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 или т. 3 КТ и премине на друга работа за неопределено време, има право да прекрати трудовия си договор писмено, без предизвестие. При това основание за прекратяване на трудовия договор правото за прекратяване е на работника или служителя и при него не се изисква предизвестие. Правото за прекратяване по чл. 327, ал. 1, т. 7 КТ може да се упражни по всяко време на действието на сключения срочен трудов договор с писмено изявление на работника или служителя.

Област „Условия на труд”

Оценката на риска е изключително сложен и скъп процес и изисква задължително участието на външни специалисти.

Това може да е вярно само за големи предприятия със сложна организационна структура и производство, свързано с много и различни източници на професионални рискове. За малките и микро предприятия в нерискови отрасли има разработени онлайн инструменти за оценка на риска, които могат да бъдат приложени като значително улесняват процеса на оценката.

Работя с компютър – това означава, че работодателят ми трябва да ми предостави очила.

В действителност не всеки, който работи с компютър трябва да получи очила. Не съществуват научни доказателства, че работата с видеодисплеи доказано уврежда зрението. Рисковете при работа с видеодисплеи (когато с тях се работи през повече от половината от работно време) са свързани повече с принудителната работна поза и зрителното напрежение, които могат да доведат до болки в гърба и парене и умора на очите, свързани с недостатъчно овлажняване. Работодателят е задължен да организира работното място и работата така, че да се избегнат тези рискове и да осигури преглед от специалист по очни болести. Когато при този преглед се установи, че работещият има

нужда от корекция на зрението, за да може да работи с дисплей, работодателят следва да му осигури очила с оглед работата му.

Област „Пазар на труда“

Гражданите мислят, че включването им в обучение в населено място, различно от населеното място, в което живее лицето, ще бъде много трудно поради големите финансови разходи?

Следва да имате предвид, че със средства от държавния бюджет (чл. 66, ал. 3 от Закона за насърчване на заетостта) се покриват разходите за транспорт и квартира на лицата, които са включени в обучение за възрастни в населено място, различно от постоянното местоживееие. Също така на курсистите се изплаща стипендия за всеки присъствен ден в рамките на обучението.

Гражданите смятат, че лица, които в момента работят или са учащи не могат да се регистрират в Дирекция „Бюро по труда“ и да ползват посредническите услуги?

Съгласно Закона за насърчване на заетостта (чл. 18, ал. 2) търсещите работа лица могат да се регистрират в Дирекция „Бюро по труда“ в една от следните групи: 1. безработни; 2. заети; 3. учащи се, които желаят да работят през свободното си от учене време; 4. лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, лица, получаващи пенсия за старост при условията на чуждо законодателство, лица, придобили право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, които не работят.

Съгласно чл. 19, ал. 2, т. 2 от Закона за насърчване на заетостта заетите лица и учащите се, желаещи да работят през свободното си от учене време могат да ползват информация за обявени свободни работни места, посредничество по информиране и наемане на работа, психологическо подпомагане и професионално ориентиране.

Област „Хора с увреждания“

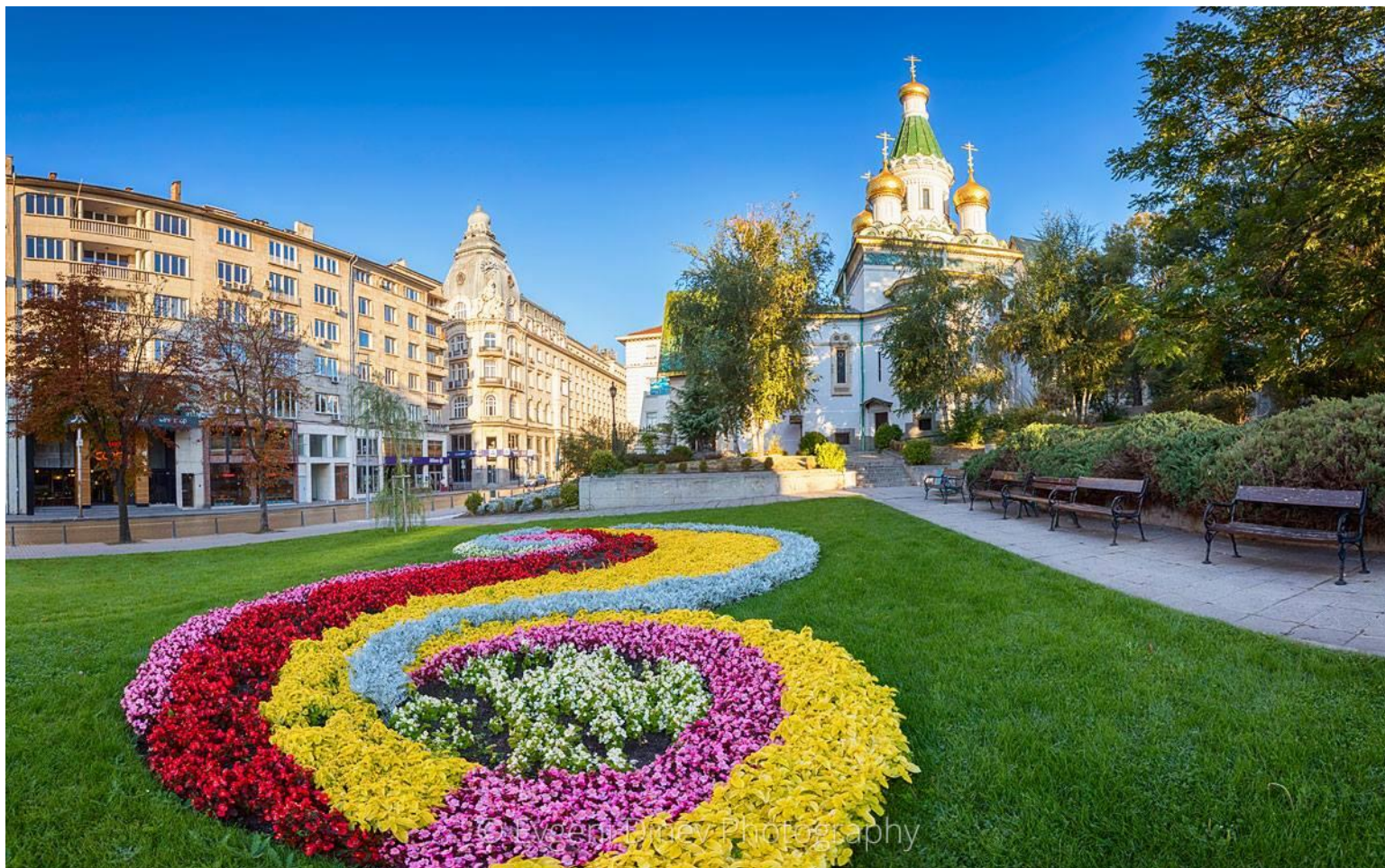
Хората с увреждания имат право на интеграционни добавки, ако не надвишават определен доход.

Не е вярно. Хората с трайни увреждания имат право на месечни добавки за социална интеграция по Закона за интеграция на хората увреждания, без оглед на дохода. Разбира се, 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“ по постоянен адрес.

Децата с увреждания нямат право на винетен стикер за автомобил.

Това твърдение не е вярно. Съгласно чл. 10 в от Закона за пътищата от заплащане на винетна такса се освобождават лицата или семействата, отглеждащи деца с трайни увреждания до 18-годишна възраст и до завършване на средното образование, но не по-късно от 20-годишна възраст. Необходимо е автомобила да е собственост на детето или единият от родителите.

от страницата на Министерство на труда и социалната политика



Руската църква, София

**С пожелания за спорна седмица,
Екипът на НФРИ**