



# 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 XIV, брой 7, м.юни 2021 г.

## В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.8
2. Нашата консултация – стр.9 – стр.12

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

## НОВИНИ

### Служебното правителство представи мерки за подкрепа на бизнеса и работещите

Гаранционна програма в размер на 2,5 млрд. лв. в помощ на малкия и средния бизнес и самоосигуряващите се лица и продължаване на мярката за запазване на заетостта 60/40 през месеците юни и юли са част от новите мерки на правителството за възстановяване на икономиката. Мярката 60/40 ще бъде удължена с остатъчния ресурс след корекции на праговете за допустимост, след като бъде получено разрешение за това от департамент „Държавни помощи“ към Европейската комисия (ЕК).



„В момента най-важното за малкия и среден бизнес е в него да се влеят максимално много нови оборотни и инвестиционни средства. Те ще бъдат осигурени през инструменти, в които участва и частният капитал, а не само държавата“, изтъкна служебният министър на икономиката. Договорени са гаранционни програми без обезпечение за малкия и среден бизнес и за самоосигуряващите се. Фирмите ще могат да получават до 70% от приходите си през 2019 или 2020 г., като ще могат да изберат годината, в която имат по-висок оборот. Възстановяването на получените средства ще бъде за период от 7 години.

### **Държавата ще продължи да изплаща средства на работодателите за запазване на заетостта до края на юли 2021 г.**

Работодателите ще получават средства от държавата за запазване на заетостта на работници и служители до 31 юли 2021 г. Това реши правителството с приемането на промени в Постановление № 151 на Министерския съвет от 2020 г., в което се определят условията и редът за получаване на средства за запазване на работните места в засегнатите от Ковид-19 икономически дейности.

Средства ще продължат да се изплащат за работници и служители, които през периода от 13 март до 31 декември 2020 г. са работили на непълно работно време, ползвали са отпуск на основание чл. 173 а от Кодекса на труда или работата им е била преустановена поради въведени временни ограничения на дейността. Те следва да са били в трудово правоотношение с работодателя преди 1 януари 2021 г.

Фирмите, учредени преди 1 юни 2019 г., ще могат да получат от държавата 60 на сто от осигурителния доход на работниците за април 2021 г. и от осигурителните вноски за сметка на работодателя. За да имат това право, приходите им от продажби през месеца, за който кандидатстват за компенсация, трябва да са намалели с не по-малко от 40% спрямо същия месец на 2019 г. В случай, че спадът е с не по-малко от 30%, подкрепата от държавата ще е 50 на сто от осигурителния доход за април 2021 г. и от осигурителните вноски за сметка на работодателя.

Работодателите, учредени след 1 юни 2019, ще имат право на средства от 60 на сто от осигурителния доход на работниците за април 2021 г. и от осигурителните вноски за сметка на работодателя, ако приходите им от продажби през месеца, за който кандидатстват за подкрепа, са се понижали с не по-малко от 40% спрямо средномесечните приходи за 2020 г. При положение, че намалението е с не по-малко от 30%, държавата ще ги подкрепя с 50 на сто от осигурителния доход за април 2021 г. и от осигурителните вноски за сметка на работодателя.

Тези, получили средства за запазване на заетостта на работниците и служителите от групите по постановлението, са длъжни да изплащат трудово възнаграждение в размер, не по-малък от размера на осигурителния доход за април 2021 г. и да внасят дължимите осигурителни вноски за съответния месец.

Финансовите средства ще се превеждат на съответния работодател по банков път от Националния осигурителен институт.

## Уебинар „Сега и какво предстои? Практики и политики при заетостта на хора с увреждания.“



програми.

направен преглед на практиките за заетост на хората с увреждания в Европа и уроците от скорошно проучване. Беше разгледан пример, разглеждащ подхода на Финландия за съвместна работа при заетост на хора с увреждания.

Във втората сесия се включиха лектори от Белгия, Франция, Норвегия и Испания. Те представиха вдъхновяващи практики и програми, подпомагащи заетостта на хора с увреждане.

Внимание беше отделено и на Стратегията за правата на хората с увреждания 2021-2030 г., в контекста на Конвенцията за правата на хората с увреждания на ООН, като Сузана Крац от Европейската комисия изнесе своята презентация.

На 21 юни т.г. НФРИ взе участие в организираната от Европейската платформа за рехабилитация (EPR) уебинар „Сега и какво предстои? Практики и политики при заетостта на хора с увреждания.“ Целта на организираното събитие бе да изследва състоянието и развитието на сектора, както в практиката, така и в политиката, подкрепяща заетостта на хората с увреждания. Бяха разгледани инициативи на европейско и национално ниво, въздействието и прилагането на национални политики на ЕС в практиката и различните

В първата сесия на уебинара беше



## Онлайн конференция „Качество на живот за всички. Оценка и насърчаване на качеството на живот на възрастни с тежки увреждания“

На 21 юни т.г. НФРИ взе участие в организираната от Европейската платформа за рехабилитация (EPR) заключителна конференция „Качество на живот за всички. Оценка и насърчаване на качеството на живот на възрастни с тежки

увреждания“, която се проведе онлайн.

Проектът Качество на живот за всички (QoL4ALL) е финансиран по програма Еразъм+ и има за цел да подобри образованието на възрастните с увреждания чрез предоставяне на образователни стратегии, които насърчават тяхното качество на живот.

В рамките на програмата бяха разгледани оценката за качеството на живот на възрастни с тежки увреждания; избора на добри практики и най-добри практики за

повишаване на качеството на живот; консултации по качеството; разработената образователна програма QoL4ALL; етика и приобщаване на хората с увреждания и панелна дискусия за качеството на живот на възрастни с тежки увреждания.

### Проект „Адаптиране на стратегии за корпоративна социална отговорност за отразяване на влиянието на Индустрия 4.0“



Възникващи социални предизвикателства и Нови модели на КСО.

На 17 юни т.г. участниците в заседанието на УС на НФРИ бяха запознати с напредъка на дейностите по проекта.

В рамките на проект „Адаптиране на стратегии за корпоративна социална отговорност за отразяване на влиянието на Индустрия 4.0“ (2020-1-BG01-KA203-079025) по програма ЕРАЗЪМ+ НФРИ и партньорските организации стартираха онлайн проучване с цел идентифициране на някои икономически сектори, повлияни от Индустрия 4.0 поради пропуски в обучението в някои съществуващи университетски програми. Проучването включва отделни въпросници за студенти, преподаватели и бизнес експерти. Обхванатите области са: Измерения на КСО в цифровата икономика; КСО и социална легитимност; Еволюираща роля на заинтересованите страни; Етични и икономически аспекти за КСО; Технологии, идващи с Индустрия 4.0;



### Уебинар за популяризиране на социалното предприемачество

На 22 юни т.г. НФРИ взе участие в организираният от Центъра за развитие на човешките ресурси и регионални инициативи уебинар за популяризиране на социалното предприемачество. В уебинара се включиха и членовете „Пролет“ ЕООД – гр.Пирдоп, „Работоспособни.бг“ ЕООД, София и БГАСист ЕООД, София.

В първата сесия Весела Аверьянова – експерт в МТСП запозна участниците с възможностите и критериите за вписване на социални предприятия в Регистъра на социалните предприятия.

Във втората сесия Иван Нейков от Балканския институт по труда и социалната политика представи Наръчника за ефективни комуникационни модели свързани със социалния диалог на регионално ниво.



## На 15 юли 2021 ще се проведе Уебинар Физическо и ментално здраве в условията на Ковид 19

НФРИ организира онлайн семинар за своите членове – специализирани предприятия на тема: „**Физическо и ментално здраве в условията на Ковид 19**”.

Семинарът ще се проведе в рамките на два часа на 15 юли 202, г. от 10.00 до 12.00 часа в онлайн стая чрез платформата zoom.

**Лектор:** доц. д-р Маргарита Бакрачева

Подаването на заявки за включване в обучението е на е-поща: [nfrisofia@abv.bg](mailto:nfrisofia@abv.bg)

## КООП ФЕСТ Банкя 03-06 юни – Заедно с хората с увреждания!



Официалното откриване на фестивала „КООП ФЕСТ – БАНКЯ“ под мотото „Заедно с хората с увреждания“, се проведе на 3 юни в град Банкя. Събитието, чийто организатор е Националният съюз на трудово-производителните кооперации с подкрепата на Столична община, Район Банкя, обхвана дните от 3 до 6 юни с цел да подкрепи хората с увреждания с благотворителен базар и разнообразна фестивална програма. Основната идея на фестивала е да представи способностите и таланта на хората с увреждания като основа за тяхната социална интеграция.

Сред гостите на откриването бяха Зорница



Русинова – председател на Икономическия и социален съвет, зам.-кмета на Район Банкя Александра Александрова, изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания Минчо Коралски, директора на Професионалната гимназия по туризъм „Ал.Константинов“ в Банкя инж. Димитринка Колева-Васева, председателя на НФРИ Е.Тодорова и зам.-председателя на ЦКС Ваня Боюклиева.

Незабравими емоции донесоха фестивалните дни на хората, отдали се на удоволствието да участват в „КООПФЕСТ“ БАНКЯ 2021. Дълго ще бъдат помнени забавите с демонстрациите, ателиетата и богатата програма на Фестивала.

Градинският шах с местенето на огромни фигури под ръководството на майстора на спорта известният с републиканските си победи шахматист Георги Попов от Банкя. В противниковия отбор се изявяваше неговият ученик Николай Илиев.

Петя Василева и Камелия Димитрова от Асоциацията за настолни игри с ведрите си усмивки заразяваха с добро настроение хората, включили се в играта „Не се сърди човече“.

По време на театралната работилница събитието бе предавано на живо и по Нова ТВ с участието на заместник-кмета на Район Банкя д-р Александра Александрова и заместник-председателя на НС на ТПК Божидар Станчев.

На интерес се радваше и базарът на трудово производителните кооперации, които на достъпни цени предлагаха атрактивни бебешка, детска и дамска конфекция, изделия от текстил, сувенири и др.

В работилнички за деца с демонстрации и ателиета се включиха Асоциацията на родители на деца с епилепсия, Българската асоциация за невромулкулни заболявания и Центъра за психологически изследвания. Участниците в работилничките произведоха прекрасни сувенири и украси за стена.

По време на демонстрационното готвене и дегустацията с Шеф Манчев, десетки хора с увреждания, жители и гости на Банкя с интерес слушаха и наблюдаваха своя любимец от малкия екран. Преподаватели и възпитаници на ПГТ „Алеко Константинов“ асистираха на видния кулинар, също възпитаник на ПГТ.

Много симпатии и аплодисменти събра и писателят Николай Милчев и неговата книга „Разтуряй, Злато моме, магиите“. Книгата бе представена по един много емоционален и вълнуващ начин от Магдалена Абаджиева, гл. ас. д-р в Института за български език към БАН.

Последва документалният филм „Целият гняв“ и представяне на книгата „Разделеният ум“ на д-р Джон Сарно, издание на издателство „Галекс“. Николай Ганчев от издателството запозна присъстващите с книгата, в която се акцентира върху това как конфликтът между съзнателното и подсъзнателното води до психосоматични проблеми.





В последния четвърти ден от фестивала радостни изживявания предизвика работилницата „Шоколад“ на Шоколадова къща Станимира и турнира по градинска табла за хора с увреждания, организиран от Асоциация по настолни игри „Средец, уважаван и любим“ Особено вълнуващо се оказа рали-състезанието с мини колички с дистанционно управление, което тренира рефлексите на участниците в него.

Вечерта на закриването на фестивала зам.-председателят на НС на ТПК Божидар Станчев връчи поздравителни адреси на всеки един от участниците във фестивала. Разигра се и томбола с награди, осигурени от кооперациите и партньорите в събитието.

Вечерта сцената завладяха танцьорите от ТК „Пъстра китка“ от Банкя и на ТК „Хопни, тропни“ от Обеля.

Четири фестивални дни в Банкя, наситени с разнообразни и интересни събития, показаха, че КООПФЕСТ има потенциал да се превърне в добра традиция, която спомага за социалното включване на хората с увреждания и представяне на техните способности.

### Обмяна на опит в Авис ЕООД, Бузовград

На 16 юни 2021 г. в „Авис“ ЕООД, Бузовград, се проведе обмен на опит и добри практики между специализирани предприятия.

Домакините от Авис ЕООД посрещнаха гостите и ги запознаха с процеса по инсталация на дестилация на етерично-маслени култури. Управителят Павел Адамов се сподели развитието на дейностите осъществявани от специализираното предприятие през годините, трудностите и успехите през които са преминали.





Участниците в обмена имаха възможността да посетят масив на маслодайни рози на Авис ЕООД.





## НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

### Трудов договор за работа от разстояние (home office)

#### *Същност и условия за работа от разстояние:*

Чл. 107з. (1) Работата от разстояние е форма за организиране на работа, изнесена извън помещения на работодателя, извършвана по трудово правоотношение чрез използването на информационни технологии, която преди изнасянето ѝ е била или би могла да бъде извършвана в помещенията на работодателя.

(2) Работата от разстояние има доброволен характер.

(3) Условията и редът за работа от разстояние се уговарят в колективен или в индивидуален трудов договор. В индивидуалния трудов договор се уговарят конкретно всички условия, права и задължения на страните по него във връзка с работата от разстояние и осъществяването ѝ.

(4) Работодателят може да предложи на работника или служителя с допълнително споразумение към индивидуалния трудов договор да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние. Отказът на работника и служителя не може да доведе до настъпване на неблагоприятни последици за него.

(5) Работникът или служителят може да предложи на работодателя да премине от работа, извършвана в помещенията на работодателя, към работа от разстояние.

#### *Какво задължително да договорим/включим в заповедта по чл. 120б, ал. 2 от КТ?*

Чл. 107з. (6) С индивидуалния или с колективен трудов договор могат да се уговорят:

1. смесени режими на работа, както и условията и редът за тяхното прилагане;
2. възможности и условия за преминаване от работа от разстояние към работа в помещенията на работодателя.

(7) Конкретният характер на работата от разстояние, условията и редът за осъществяването ѝ се определят в индивидуалния трудов договор.

(8) С индивидуалния и/или с колективен трудов договор, или с вътрешни актове на работодателя могат да се приемат правила, чрез които да се определят:

1. редът за възлагането и отчитането на работата от разстояние;
2. съдържанието, обемът, постигнатите резултати и други характеристики на работата, които са от значение за отчитане на извършеното.

#### *Работно място при home office Техническо оборудване и поддържане на работното място*

Чл. 107и. (Нов - ДВ, бр. 82 от 2011 г.) (1) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, осигурява в дома си или избраното от него друго помещение извън предприятието определено пространство за работно място.

(2) Въпросите, свързани с работно, техническо и друг вид оборудване на работното място, задължения и разходи по поддръжката му, други условия за доставка, подмяна и поддържане на оборудването, както и клаузи с оглед придобиването на отделни елементи от оборудването от работника или служителя, който извършва работа от разстояние, се уговарят в индивидуалния трудов договор.

**(3) Работодателят осигурява за своя сметка:**

1. необходимото за извършване на работата от разстояние оборудване, както и консумативи за функционирането му;
2. програмно (софтуер) осигуряване;
3. техническа профилактика и поддържане;
4. **устройства за комуникация с работника или служителя, извършващ работа от разстояние, включително интернет свързаност;**
5. защита на данните;
6. информация и изисквания за работата с оборудването и поддържането му в изправност, както и за законовите изисквания и правила, в т.ч. такива на предприятието в областта на защитата на данните, които ще се използват по време на работата от разстояние;
7. система за наблюдение, ако такава се налага да бъде монтирана на работното място и е получено писмено съгласие на работника или служителя за това; в тези случаи задължително се зачита правото му на лично пространство;
8. други технически или документни пособия съгласно индивидуалния и/или колективния трудов договор.

(5) В индивидуалния трудов договор може да се уговори използването на собствено оборудване на работника и служителя, както и всички права и задължения, произтичащи от това.

*А ток, вода, парно и други разноски?*

Чл. 13. (1) С колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения за:

1. постигнати резултати от труда - текущо, за година или за друг период;
2. промени в условията на труд с временен характер, които водят до допълнително нервно-психическо натоварване, и в други условия, увреждащи здравето на работника; (акцентираща се на условията на труд, а не на отработеното време!)
3. участие в печалбата;
4. други.

(2) С договорите и вътрешните правила по ал. 1 се определят условията за получаване и размерите на допълнителните трудови възнаграждения.

Чл. 15 (2) За допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.



*Организация на работата от разстояние и здравословни и безопасни условия на труд*

Чл. 107к. (2) **Работодателят е длъжен да гарантира** към датата на възникване или изменение на трудовото правоотношение работни места за извършване на работа от разстояние, които отговарят на минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд, определени в Закона за здравословни и безопасни условия на труд и в нормативните актове по прилагането му.

(3) **Работодателят носи отговорност** за безопасните и здравословни условия на труд на работното място на работниците и служителите, които извършват работа от разстояние, като той е длъжен да ги информира за изискванията за организация на работата и за безопасните и здравословни условия на труд в съответствие с нормативните актове, приложимите колективни трудови договори, вътрешните правила на предприятието, политиката на предприятието по безопасност и здраве при работа и за всички изисквания и правила за организацията на работа и при работата с видеодисплеи.

(4) **Работникът или служителят**, който извършва работа от разстояние, **носи отговорност за спазване на политиката на предприятието за организация на работата и за безопасност и здраве при работа**, както и на предписаните му правила и норми за здравословни и безопасни условия на труд.

*Работно време. Почивки и отпуски. Отчитане на работното време*

Чл. 107л. (1) **Работното време на работника и служителя, който извършва работа от разстояние:**

1. се установява в индивидуалния трудов договор в съответствие с този кодекс, колективния трудов договор и правилника за вътрешния трудов ред в предприятието;
2. се определя при спазване на установената с този кодекс междудневна и седмична почивка;
3. съответства по продължителност на работното време, определено за работниците и служителите, които работят в помещенията на работодателя.

(2) С индивидуалния трудов договор **може изрично да се изключи** възможността за полагане на:

1. извънреден труд;
2. нощен труд;
3. труд по време на национални празници.

(3) При условията на ал. 1 и 2 работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, сам организира своето работно време, така че да е на разположение и да работи във времето, в което работодателят и неговите търговски партньори са в комуникационна връзка.

(5) Действително отработеното време **се отразява ежемесечно в документ по образец, утвърден от работодателя**. Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, носи отговорност за достоверността на данните.

*Трудово възнаграждение при home office*

Чл. 107м. (1) Размерът на трудовото възнаграждение се определя с индивидуалния трудов договор съгласно разпоредбите на трудовото законодателство и в съответствие с колективния трудов договор и вътрешните правила за работната заплата на предприятието.

(2) Работникът или служителят, който извършва работа от разстояние, има право на всички допълнителни трудови възнаграждения, установени в действащото законодателство, във вътрешните правила за работната заплата, в индивидуалния и/или в колективния трудов договор.