



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 XII, брой 9, м.септември 2019 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

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

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

НОВИНИ



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД

Процедурата се осъществява с финансовата подкрепа
на Европейския социален фонд

BG05M9OP001-2.005-0116-C01 „Иновативни интегрирани услуги за подкрепа заетост за лица с увреждания”



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
РАЗВИТИЕ НА
ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

Имаме удоволствието да ви поканим на

ИЗЛОЖЕНИЕТО

ДОВЕРЕТЕ СЕ НА БЪЛГАРСКОТО И НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

на 8 - 12 октомври 2019 година, от 10.00 - 19:00 часа

сутеренът на търговския център в сградата на ЦУМ – северен вход, второ ниво

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”,
съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



Минчо Коралски ще открие Дните на равните възможности и изложението „Доверете се на българското и на хората с увреждания“, 8 - 12 октомври в Изложбена зала ЦУМ, София

Изложението „Доверете се на българското и на хората с увреждания“, част от Дните на равните възможности, се организира по проект на НФРИ и Сдружение Хоризонти „Интегрирани иновативни услуги за подкрепена заетост“ по ОП РЧР, чрез Европейския социален фонд и ще се проведе от 8 до 12 октомври г. в Изложбена зала ЦУМ. Ще бъде официално открито от изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания Минчо Коралски от 11.00 часа на 8 октомври т.г.

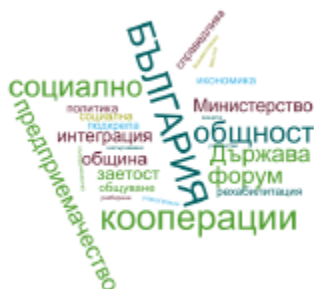
Участие в изложението взимат над 15 малки предприятия за хора с увреждания – производители, които предлагат различни български продукти в следните области: храни, козметични продукти, облекло, бижутерия, сувенири, стоки за бита и други.

Националното изложение „Доверете се на българското и на хората с увреждания“:

- Събира на едно място предприятия на хора с увреждания и търсеци заетост;
- Участието в изложбата дава възможност за представяне на предприятията и социалните предприемачи и презентация на продуктите;
- Предоставя възможност за директна среща на предприятията на хората с увреждания с потребителя.

Само по време на изложението посетителите ще може да се закупят продукти от предприятия на хора с увреждания и социални предприемачи. Потребителите ще могат да се сдобият с разнообразни български стоки на атрактивни цени и да се запознаят с произведеното от хората с увреждания в България.

Други съпътстващи събития в рамките на Дните на равните възможности ще бъдат Дните на кариерата и творческите работилници Аз мога, фотоизложба „Един живот – една история“ и Ателие Мост между сетивата.



Регионален форум събира социални предприемачи във Варна

Изложение на детска, дамска и мъжка конфекция, трикотаж, народни носии, работно облекло, аксесоари и други стоки организират във Варна социални предприемачи от региона. Те ще могат да представят своите продукти на атрактивни цени

осигурителни вноски на работодатели, съответно органи по назначаване, специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания и трудово-лечебни бази.

Възникнаха множество въпроси от участниците в семинара и бяха направени предложения за допълнителни разяснения на конкретни казуси, които да бъдат обобщени и изпратени за отговор към Агенцията за хората с увреждания.

Конкурс за Национална награда за социални иновации



В бр.8/Инф.бюлетин на НФРИ беше отбелязано, че Министерството на труда и социалната политика обявява конкурс за Национална награда за социални иновации.

Приканват се членовете на федерацията да кандидатстват.

Целта е да се насърчи развитието на социалните иновации в подкрепа на социалната икономика и социалното предприемачество, за да се повиши видимостта и ролята на социалните предприятия. Ще бъдат отличени социални предприятия, кооперации, образователни и научни институции и организации в сектора на социалната икономика. През настоящата година конкурсът се обявява за категориите социални иновации, свързани със заетост, със социално включване и с предоставяне на социални продукти и услуги. Крайният срок за кандидатстване в конкурса е до 17.30 часа на 30.09.2019 г. Предложенията се подават на електронен адрес: SI_nagrada@mlsp.government.bg. До участие се допускат всички физически лица, граждани на България и юридически лица, регистрирани в България. Кандидатите следва да представят формуляр за кандидатстване (по образец) и декларация в свободен текст, която да удостоверява оригиналността на идеята.

За първи път бяха връчени наградите „Европа“ на Столична Община – платформа на граждански инициативи и европейски добри практики

Връчването на наградите „Европа“ на Столична община, учредени във връзка с 10-годишнината на Програма „Европа“, се състоя на 10 септември 2019 г., в Мултимедийния център на БТА, бул. „Цариградско шосе“ № 49.

Наградите „Европа“ са в шест категории: за проект с принос за развитие на гражданското общество; за проект, налагащ европейски добри практики; за проект, развиващ гражданско образование и култура; за проект, допринесъл за социализиране на градски пространства; за социално ангажиран граждански проект и за проект, насърчаващ предприемачество и иновации в публичния сектор. Ще бъдат връчени и четири специални награди.

За наградите се състезаваха всички проекти, реализирани по Програма „Европа“ от 2009 г. досега. НФРИ съвместнос Район Люлин – Столична община беше една от първите организации с финансиран проект през 2009 г. по програмата.

От 2009 до 2019 г. по Програма „Европа“ са подадени 999 проектни предложения, реализирани са 351 проекта, подкрепени са 528 неправителствени организации и е осигурено финансиране за гражданския сектор в размер на 4 217 645 лв. В събитията по Програма „Европа“ и в дейностите по проектите като непреки крайни бенефициенти са били ангажирани над 480 хиляди софиянци. За тези десет години програма „Европа“ получава известност и признание сред гражданския сектор, номинирана е за европейските награди „Иновации в политиката“, а Съветът на Европа я обявява за добра европейска практика.

Всички бенефициенти и партньори в реализираните проекти бяха поканени на събитието. Е.Тодорова, председател на федерацията взе участие в събитието.

ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ

На 11 и 12 септември 2019 г. ще се проведат информационни дни по Програма „Европа“ 2020



На 11 септември 2019 г. (сряда) от 14:30 ч. до 17:00 ч. и на 12 септември 2019 г. (четвъртък) от 11:00 ч. до 14:00 ч. в сградата на Столична община на ул. „Париж“ № 1 ще се проведат информационни дни по процедурата за кандидатстване по Програма "Европа" 2020.

По време на информационните дни ще бъдат направени разяснения по Насоките за кандидатстване, формуляра за кандидатстване, придружаващите документи, методиката за оценяване, както и демонстрация на подаването на електронната апликационна форма.

Консултации, освен по време на информационните дни, ще бъдат давани и електронно, чрез изпращане на въпроси на формата за контакт на сайта на Програма „Европа“. Няма да бъдат давани консултации по телефон и персонални срещи. Всички въпроси и отговори ще бъдат публикувани на интернет страницата на Програма „Европа“ в меню „Кандидатствай тук/Отговори“ www.evropa-so.bg.

Всеки гражданин с интерес към Програма „Европа“ 2020 има възможност да посети информационните дни по предварително обявения график и да получи консултация и отговор на поставените въпроси.

Съгласно т. 9 от Насоките за кандидатстване по Програма „Европа“ допълнителни консултации ще бъдат предоставяни електронно чрез изпращане на въпроси на формата за контакт на сайта на Програма „Европа“ в периода на кандидатстване, на които ще бъде отговорено по имейл или в подменю „Отговори“. Няма да бъдат давани консултации по телефона.

Крайният срок за кандидатстване е 17.00 ч. на 03.10.2019 г.

Публикувани са класираните социални проектни предложения за специализирани предприятия

В рубриката „Проекти и програми“ е публикуван препис-извлечение на протокола за оценка и класиране на проектни предложения по Методиката за финансиране на целеви проекти на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания по чл.49 от закона за хората с увреждания.

Успех на софийските фирми, членове на федерацията - „Глобал Консулт БГ“ ЕООД, „БГАСИСТ“ ЕООД и „Лозана“ ЕАД!

Публикувани са класираните проектни предложения със стопанска насоченост за специализирани предприятия

В рубриката „Проекти и програми“ е публикуван препис-извлечение на протокола за оценка и класиране на проектни предложения по Методиката за финансиране на целеви проекти на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания по чл.49 от закона за хората с увреждания.

Успех на членовете на федерацията – „Авис“ ЕООД, с. Бузовград, обл. Стара Загора, „Тотал Ел Си“ ЕООД, гр. София, „Е - Турс“ ООД, гр. Варна, „Харт Голд“ ООД, гр. Разград, „Б и Д“ ЕООД, гр. Димитровград, „Индивидуална практика за извънболнична първична помощ по медицина Да Винчи Клиник“ ЕООД, гр. София, „Авангард Принт“ ЕООД, гр. Русе, „МИР- Добрич“ ООД, гр. Добрич и „Вапцаров 2011“ АД, гр. Карлово!

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Закрилата при уволнение е регламентирана в чл.333 от Кодекса на труда.

Това е т.нар. „предварителна закрила“, защото се дава преди извършване на самото прекратяване на трудовото правоотношение. Предварителното разрешение трябва да бъде в писмена форма, тъй като в противен случай няма правна сила. Писмената форма следва

от писмената форма, която се изисква за прекратяване на трудовото правоотношение. Не се изискват мотиви, защото такива изисквания не са законово установени и не могат да бъдат въвеждани от работодателя или чрез Колективен трудов договор. Предварителното разрешение не подлежи на съдебен контрол относно неговата обоснованост, правилност и целесъобразност. Моментът към който предварителната закрила се осъществява е връчването на заповедта за уволнение – ал.7. В Решение на Върховния касационен съд изрично е посочено, че под “заповед” следва да се разбира писменото изявление по смисъла на нормата на чл. 335 КТ на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение.

Органът който дава предварително разрешение е компетентен държавен или синдикален орган – инспекцията по труда и определения от централното ръководство на синдикатите синдикален орган.

За действието на закрилата е без значение е дали работодателят е знаел, че даденият работник или служител се ползва от закрила. Достатъчно е съществуването обективно на факта, че той е имал това качество към момента.

Предварителната закрила важи само за работници и служители, чиито трудови правоотношения са възникнали въз основа на трудов договор или конкурс /по силата на чл.336 КТ разпоредбите на раздела, касаещ прекратяване на трудовия договор се прилагат съответно и за прекратяване на трудовото правоотношение, възникнало от конкурс/. Закрилата не се прилага за трудови правоотношения, възникнали от избор, както и за трудовите правоотношения за допълнителен труд /допълнителен труд при същия работодател - чл. 110 КТ; допълнителен труд при друг работодател - чл. 111 КТ, и трудов договор за работа до пет дни в месеца - чл. 114 КТ /.

Закрилата при уволнение се прилага, само ако трудовото правоотношение се прекратява на определени, изрично посочени в Кодекса основания. Целта е тя да обхванат тези прекратявания, които в най-голяма степен зависят от субективното отношение на работодателя и отразяват интересите му. Нормата е резултат на закрилния характер на Кодекса, като се отчита икономически и социално по-слабата и зависима страна на работника или служителя. Основанията за прекратяване на трудовото правоотношение са - прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата; при намаляване на обема на работа; при липса на качества на работника или служителя за ефективното изпълнение на работата; при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях; при дисциплинарно уволнение – чл.328, ал.1, т.2,3,5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 КТ.

Категорията работници или служители за които се прилага специалната закрила са изчерпателно изброени в чл.333, като общото между тях е, че те са социално по-уязвими, упражняват определени права или притежават определени функции. Това са:

- работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст;
- трудоустроен работник или служител;

- работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването;
- работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск;
- работник или служител, който е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл. 7, ал. 2 и чл. 7а, за времето, докато има такова качество;
- работник или служител, който е избран за представител на работещите по безопасност и здраве при работа от общото събрание или от събранието на пълномощниците по реда на чл. 6, за времето, докато има такова качество;
- работник или служител, който е член на специален орган за преговори, на европейски работнически съвет или на представителен орган в европейско търговско или кооперативно дружество, за времето, докато изпълнява функциите си.

Засилена закрила се прилага по отношение на работници или служители, които са трудоустроени или боледуващи от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването. По отношение на тях преди уволнението се взема мнението и на трудово-експертната лекарска комисия.

Синдикалната защита е уредена в ал.3 на чл.333 от Кодекса. Синдикалните дейци, които попадат под тази закрила са :

- работник или служител, който е член на синдикалното ръководство в предприятието на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган.

Определението за „синдикално ръководство” е дадено в §1, т.6 ДР. Под синдикално ръководство се разбира председателят или секретарят на съответната синдикална секция. Закрилата обхваща времето, през което лицето изпълнява ръководните си синдикални функции в съответната синдикална организация и до 6 месеца след освобождаването му. Предназначението на удълженото действие на закрилата е да могат да бъдат предпазени синдикалните дейци от реваншистки действия и „разчистване на сметки” от работодателя, след като вече не са на ръководна дейност.

По отношение на структурите на КТ „Подкрепа” е прието решение на Конфедеративния съвет от март 2002г., касаещо синдикалните органи, които са компетентни да дават предварително съгласие при прекратяване на трудовите правоотношения.

Чл.333, ал.4 предвижда, че когато е договорено в колективен трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. В тази връзка в съдебните актове е прието, че в съответния КТД закрилата по ал.4 е предвидена, ако в клаузите на договора е обективизирана волята на страните по колективното трудово договаряне, уволнението на работниците или служителите, които са членове на синдиката, да не може да бъде извършвано без предварително съгласие на синдикалния орган в предприятието. Същественото за тази закрила е, че тя се отнася само до уволнение на две основания /съкращаване в щата и намаляване обема на работа/, трябва изрично да е договорена в КТД, и се разпростира по

отношение на работници и служители, членове на синдиката по договора и присъединилите се към него.

Ако в клауза на КТД е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, мнението или да информира синдикалния орган, а не да вземе неговото предварително съгласие, не е налице предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ. / Тълкувателно решение на Върховният касационен съд №4/2013г./ Затова е важно когато се договаря такава закрила по КТД изрично да бъде записано, че е необходимо предварително съгласие, а не да се използват заместващи изрази, като становище, мнение и т.н.

Ако документът, възпроизвеждащ предварителното съгласие на съответния синдикален орган е подписан еднолично от председателя на синдикалния орган, но удостоверява взето от колективния синдикален орган решение е налице предварително съгласие за уволнението по чл. 333, ал. 4 КТ /тълкувателно решение № 4/2013 г., ВКС/.

В чл.333, ал.5 е предвидена закрила и за бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро. Тя може да бъде уволнена с предизвестие само на основание чл.328, ал.1, т.1,7,8 и 12, както и без предизвестие на основание чл.330, ал.2, т.б. При дисциплинарно уволнение на такава работничка или служителка е необходимо предварително разрешение на инспекцията по труда.

Закрила е предвидена и по отношение на работник или служител, който ползва отпуск поради бременност, раждане и осиновяване – чл.163. Той може да бъде уволнен само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1.

Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл.333, ал.1 от Кодекса на труда, издадена от министъра на народното здраве и Централният съвет на българските професионални съюзи, Обн. ДВ. бр.33 от 28 Април 1987 г.

Чл. 1. (1) При частична ликвидация, при съкращение в щата или при спиране на работа за повече от 30 дни предприятието само след предварително разрешение на съответната окръжна инспекция по охрана на труда може да уволни работници, боледуващи от някоя от следните болести:

1. исхемична болест на сърцето;
2. активна форма на туберкулоза;
3. онкологично заболяване;
4. професионално заболяване;
5. психично заболяване;
6. захарна болест.

(2) Предприятието събира предварителна информация от работниците, които са определени за уволнение, страдат ли от болести, посочени в ал. 1.

Чл. 2. Работниците, които страдат от болестите, посочени в чл. 1, ал. 1, са длъжни при поискване да представят в предприятието медицински документи (епикриза, медицинско удостоверение и др.) от лечебно-профилактичните заведения, където се лекуват или се водят на диспансерен учет.

Чл. 3. Предприятието представя получените медицински документи по чл. 2 пред съответната трудово-експертна лекарска комисия (ТЕЛК) за мнение.

Чл. 4. (1) Трудово-експертната лекарска комисия въз основа на представената медицинска документация в седемдневен срок оформя мнението си в експертно решение за всеки работник отделно. Ако за изясняване здравословното състояние на работника се налагат допълнителни медицински изследвания и преглед. ТЕЛК взема решение в седемдневен срок след тяхното извършване.

(2) В експертното решение по ал. 1 се посочват болестта, от която страда работникът, и преценка на трудоспособността му, показаните и противопоказаните условия на труд и целесъобразността на уволнението от гледна точка на адаптацията на организма при евентуална промяна в условията на труд.

(3) Решението на ТЕЛК се изпраща служебно до предприятието и до работника.

Чл. 5. Предприятието отправя до съответната окръжна инспекция по охрана на труда писмено искане за разрешение за всеки определен за уволнение работник, който страда от болестите, посочени в чл. 1, ал. 1, като прилага към него и експертното решение на ТЕЛК.

Чл. 6. Въз основа на документите по чл. 5 инспекцията по охрана на труда в седемдневен срок отказва или дава на предприятието разрешение за уволнение за всеки отделен работник.

Заключителни разпоредби

Параграф единствен. Наредбата се издава на основание чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда и влиза в сила от 1 януари 1987 г.

Наредба за включване в механизма лична помощ

На 5 юли в Държавен вестник е публикувана Наредба № РД-07-7 от 28 юни 2019 г. за включване в механизма лична помощ, в изпълнение на чл.17 от Закона за личната помощ. Така предоставяне на лична помощ за хората с увреждания ще започне от 1 септември 2019 г. От Министерството на труда и социалната политика информираха, че заявления за включване в механизма за лична помощ могат да се подават и след тази дата.

С наредбата се определя редът за включване в механизма лична помощ и начинът за прилагане на процедурите по цялостен контрол на механизма, избягване на двойно финансиране на дейности в подкрепа за задоволяване на същите потребности на ползвателя на лична помощ; сключване, изменение и прекратяване на споразумението за предоставяне и ползване на лична помощ между ползвателя, асистента и доставчика на лична помощ, както и изпълнение на трудовите правоотношения при спазване на

изискванията на трудовото законодателство; отчитане на положението на труда от асистента и изплащане на трудово възнаграждение за действително отработеното време; провеждане на обучение на асистентите и ползвателите на лична помощ. Към наредбата са представени приложения – образци за улеснение на кандидатите, асистентите и институциите, участващи в действието на механизма.

Процедурите за включване в механизма лична помощ са разписани в Глава втора на наредбата. Човек с увреждане, на когото е изготвена индивидуална оценка на потребностите и е издадено направление с определен брой часове за лична помощ, може да заяви да му бъде предоставена лична помощ, като подава лично или чрез изрично упълномощено лице заявление-декларация по образец (приложение № 1) до кмета на общината по настоящия адрес. В заявлението се декларира, че човекът с увреждане няма да получава друга подкрепа за задоволяване на същите потребности за периода, през който ще се предоставя механизмът лична помощ. Към заявлението се прилагат за справка издаденото направление с определения брой часове и документ за самоличност. В заявлението заявителят изрично и безусловно дава съгласие конкретен размер от месечната помощ за отглеждане на дете с трайно увреждане по Закона за семейни помощи за деца, съответстващ на определените в направлението брой часове, да се превежда в бюджета на съответната община, а заявителят с право на чужда помощ изрично и безусловно дава съгласие пълният размер на добавката за чужда помощ по чл. 103 от Кодекса за социално осигуряване да се превежда по бюджета на съответната община. И в двата случая, ако заявителят не даде съгласие, заявлението не се разглежда. Лицето с увреждане може да се откаже от включване в механизма лична помощ. Средствата се прехвърлят между институциите едва след сключване на трудов договор с асистент и при реално предоставяне на услугата. За целта между управителя на Националния осигурителен институт, изпълнителният директор на Агенцията за социално подпомагане и кмета на съответната община се сключва споразумение за предоставяне на механизма лична помощ. В този документ се уреждат редът и процедурите за превеждане на средствата и финансиране на предоставяне на лична помощ; редът и начинът за изпращане на копия от заявленията в Агенцията за социално подпомагане, съответно в Националния осигурителен институт; сроковете, редът и начинът за изпращане по служебен път на данните от заявленията, както и информацията за трудовия договор на личния асистент и др. Ползвателят на личната помощ или неговият законен представител избира самостоятелно или съвместно с доставчика на лична помощ асистент/и. Когато лицето с увреждане няма такъв, доставчикът на лична помощ предлага кандидат-асистенти на ползвателя от списъка с асистенти, който по закон е задължен да изготви. Ползвателят избира асистент от предложените кандидат-асистенти след провеждане на интервю. Предоставянето и ползването на лична помощ се осъществяват въз основа на тристранно споразумение между ползвателя, избрания асистент и доставчика на лична помощ, в което се уреждат редът и срокът за предоставянето и ползването на личната помощ, както и правата и задълженията на страните (Приложение 2). Споразумението се сключва за срока на издаденото направление за предоставяне на лична помощ от съответната дирекция "Социално подпомагане". То може да бъде прекратено от всяка една от страните с писмено предизвестие, отправено до другите страни, при съществена промяна по неговия предмет и на нормативните актове, уреждащи отношенията, свързани с неговото сключване и изпълнение; при настъпване на обективни причини, водещи до невъзможност за изпълнение на споразумението или при установяване на декларираните от страните неверни

данни относно получаването и предоставянето на лична помощ, в т.ч. наличието на двойно финансиране.

Споразумението е предпоставка за възникване на трудово правоотношение между доставчика на лична помощ и асистента. При сключване на трудовия договор се определят страните, мястото на работа, срокът, характерът на работата, датата на сключването му и началото на неговото изпълнение, основното и допълнителните трудови възнаграждения и периодичността на тяхното изплащане, както и други права и задължения, доколкото не противоречат на разпоредбите на Кодекса на труда. Ползвателят на личната помощ участва в договарянето, в управлението и контрола на вида и времетраенето на положения труд от асистента и предлага прекратяване на трудовия договор чрез писмено заявление до доставчика на лична помощ при спазване на разпоредбите на Кодекса на труда. Изпълнението на трудовите договори с определените асистенти започва от 1-во число на месеца, следващ месеца на сключване на договорите. При отсъствие на асистента доставчикът на лична помощ предлага и назначава на ползвателя асистент-заместник или включване в подходяща социална услуга за периода на отсъствието.

Доставчикът на лична помощ е длъжен да следи за спазването на изискването за избягване на двойно финансиране въз основа на декларираните данни в заявлението, като преди сключването на споразумението извършва необходимата проверка. Едни и същи разходи за обезпечаване на дейностите по предоставяне на лична помощ не могат да се финансират едновременно от държавния бюджет и от бюджета на Общността или друга донорска програма. Ползвател на механизма лична помощ не може да получава друга подкрепа за задоволяване на същите потребности, финансирана по друг проект, програма или каквато и да е друга финансова схема, произлизаща от държавния бюджет, бюджета на Общността или друга донорска програма.

Доставчикът на лична помощ поддържа актуален списък на кандидатите за асистенти и професионалния им опит. Списъкът с актуални данни е наличен на място в съответната община и се предоставя на ползвателя на лична помощ при поискване. Съгласно наредбата асистент на ползвател на лична помощ може да бъде само дееспособно лице, което не е поставено под запрещение; не е осъждано за умишлено престъпление от общ характер, спрямо него не са налагани мерки за защита по Закона за защита от домашното насилие и е вписано в списъка за кандидатите за асистенти към съответната община. Кандидатът за асистент подава в общината заявление по образец (приложение № 4) на хартиен или електронен носител за включване в списъка на кандидатите за асистенти. Към заявлението се прилагат следните документи: автобиография; копие от трудов договор, ако кандидатът за асистент работи, или декларация, че няма сключен трудов договор; декларация, че спрямо него не са налагани мерки за защита по Закона за защита от домашното насилие по отношение на ползвател на лична помощ. Доставчикът на лична помощ извършва събеседване с кандидата за асистент.

В наредбата подробно е описан редът за превеждане на средствата за предоставяне на лична помощ. Въз основа на дадено съгласие в заявлението-декларация за личен асистент на дете с увреждане Агенцията за социално подпомагане превежда по бюджета на съответната община посочения конкретен размер на средствата от месечната помощ за отглеждане на дете с трайно увреждане за времето от датата на започване на изпълнението на трудовия договор с асистента до първо число на месеца, следващ месеца на прекратяването на договора. Сумите се превеждат след предоставяне на финансов отчет за изразходваните средства за ползватели на лична помощ. Агенцията за социално

подпомагане предоставя пълния размер на средствата на месечната помощ за отглеждане на дете с трайно увреждане, когато не му се предоставя личната помощ, поради прекратяване на трудовия договор с асистента.

В случаите на дадено съгласие в заявлението от пенсионер, който получава добавка за чужда помощ по чл. 103 от Кодекса за социално осигуряване, Националният осигурителен институт превежда дължимата сума за добавката на Агенцията за социално подпомагане в съответствие с бюджетните правила и действащото законодателство. Сумите се превеждат за времето от датата на започване на изпълнението на трудовия договор с асистента, предоставящ личната помощ, до първо число на месеца, следващ месеца на прекратяването на договора, въз основа на получена от Агенцията за социално подпомагане информация от финансовия отчет за разходваните средства за лична помощ. Когато на ползвателя не се предоставя лична помощ, поради прекратяване на договора с асистента, Националният осигурителен институт изплаща добавката за чужда помощ по чл. 103 от Кодекса за социално осигуряване към пенсията на ползвателя на лична помощ за времето от първо число на месеца, следващ месеца на прекратяването на договора. Възнаграждението на асистента се определя въз основа на отработените часове за един календарен месец и предоставен отчет по образец (приложение № 5). Отчетът за отработените часове задължително съдържа кратък доклад за осъществените през месеца дейности.

В Наредбата са регламентирани всички процедури за извършване на контрол върху прилагането на механизма лична помощ. Кметът на съответната община със заповед определя служителите, които да извършват контрол на асистентите по предоставяне на механизма лична помощ. Контролът се осъществява най-малко веднъж на три месеца или при постъпил сигнал чрез посещение в дома и събеседване с ползвателя (или с неговия законен представител) на лична помощ, като информацията може да се събира и от неговите близки. В случаите на констатирани проблеми или възникнали конфликти служителят, осъществил контрола, уведомява доставчика на лична помощ за предприемане на действия за отстраняване на проблемите или преодоляване на конфликтите. Когато се установи, че ползвател и/или негов законен представител е декларирал неверни данни, съставил или използвал документ с невярно съдържание, неистински или преправен документ или не е подал документ при промяна на обстоятелствата, се уведомява Агенцията за социално подпомагане за прилагане на разпоредбата по чл. 38 от Закона за личната помощ. – наказание с глоба от 100 до 300 лева. Когато се установи, че асистент не изпълнява трудовите си задължения или не извършва всички отчетени дейности, доставчикът на лична помощ предприема действия за търсене на дисциплинарна отговорност, съобразно Кодекса на труда. В този случай доставчикът на лична помощ уведомява Агенцията за социално подпомагане за прилагане на разпоредбата по чл. 40 от Закона за личната помощ, която е наказание с глоба от 200 до 500 лв. Не се счита за нарушение отсъствието на ползвателя от дома, когато е свързано с обучение, работа и/или рехабилитация. В тези случаи се извършва последващо посещение в 7-дневен срок в дома или на друго място, което ползвателят посещава.

Полезно ще бъде кандидатите за включване в механизма лична помощ внимателно да се запознаят с тази наредба и приложенията към нея. Така няма да бъдат подвеждани от некомпетентни коментари в социалните мрежи, в които се твърди, че се отнема добавката за чужда помощ и за това не трябва да се дава съгласие за прехвърлянето ѝ в Агенцията за социално подпомагане. Т.е ако не се даде съгласие, не се разглежда заявлението и на

практика е ненужно то да се подава. Не е вярно и твърдението, че с прехвърлянето на сумата за чужда помощ НОИ нарушава законодателството. Вече е прието Допълнение към Наредбата за пенсиите и осигурителния стаж, което се синхронизира със Закона за личната помощ. Ето текстът:

§1. Създава се чл. 50а:

„(1) При подадено заявление-декларация по чл. 13, ал. 1 от Закона за личната помощ за предоставяне на лична помощ по реда на закона от пенсионер, който получава добавка за чужда помощ по чл. 103 КСО, НОИ превежда дължимата сума за добавката на Агенцията за социално подпомагане. Сумите се превеждат за времето от датата на започване на изпълнението на трудовия договор с асистента, предоставящ личната помощ, до края на месеца, в който е прекратен трудовият договор, въз основа на информация от отчета по чл. 35 от Закона за личната помощ.

(2) В случаите по ал. 1 разпореждането, с което е отпусната добавката за чужда помощ не се изменя.

(3) Националният осигурителен институт изплаща добавката за чужда помощ по чл. 103 КСО към пенсията на лицето по ал.1, когато трудовият договор с асистента е прекратен – за времето от първо число на месеца, следващ месеца на прекратяването на договора, до края на месеца, през който е сключен нов трудов договор по чл. 14, ал. 5 от Закона за личната помощ.

(4) Сроковете, редът и начинът за превеждане на сумите по ал.1, както и за обмен на информация между НОИ и Агенцията за социално подпомагане, се уреждат със споразумение.“ Постановлението влиза в сила от 1 септември 2019 г.

В социалните мрежи обаче има и не малко съществени въпроси, които трябва да намерят верен отговор. Например, дали е справедливо добавката за чужда помощ към инвалидната пенсия да се смята за двойно финансиране, след като ползвателят на лична помощ в почивните дни и в по-голямата част от денонощието е без асистент. Ако му е необходима в това време чужда помощ, кой ще му я плаща? Доколко справедливо и реалистично се определя броят на часовете също е проблем за хората с увреждания. Правото на чужда помощ се определя чрез медицинската експертиза и е в пряка зависимост от състоянието на човека. Не е случайно, че и в чл. 103 от КСО е регламентирано, че „Пенсионерите с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане над 90 на сто, които постоянно се нуждаят от чужда помощ, получават към определената им пенсия добавка в размер на 75 на сто от социалната пенсия за старост.“ Случайна ли е в този текст думата „постоянно“. Явно има сериозно разминаване с изготвената индивидуална оценка най-вече на такива пенсионери, на които в направлението са определени до 15 часа месечно за предоставяне на лична помощ от държавата. Не по-маловажен е и въпросът с липсата на лични асистенти. Практиката показва, че желаещите да упражняват тази професия са изключително малко. Как ще се реши този проблем особено в малките населени места.

В изпълнение на параграф 7 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за личната помощ до 30 юни 2020 г. Министерството на труда и социалната политика трябва да изготви анализ и внесе в Народното събрание доклад, който може да съдържа предложения за усъвършенстване на законодателството в областта на личната помощ. Следващите шест месеца са достатъчно време да проличат както положителните страни, така и несъвършенствата на тази нормативна уредба. И само с активното участие на

самите потребители в изготвянето на обективна оценка може да се очаква нейното подобряване в интерес на хората с увреждания от всички възрасти.

Лиляна Елицина – експерт социално включване на хора с увреждания

С пожелания за успешна седмица,

екипът на НФРИ