



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 XIII, брой 3, м.март 2020 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.10
2. Нашата консултация – стр.10

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

НОВИНИ

На 24.03.2020 г. в Държавен вестник е обнародван Закон за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., приет от 44-то Народно събрание на 20 март 2020 (ЗМДВИП)

Законът влиза в сила от 13.03.2020 г., с изключение на някои текстове за изменение на Наказателния кодекс и данъчните закони.

Във връзка със създалата се ситуация по COVID 19, някои от възможностите за работодателите до края на извънредното положение -13.04.2020 г. или докато бъде продължен, за запазване на работните места и доходите на работниците и служителите са:

1. Преминаване на работа от разстояние, там където позволява – това вече е възможно и без съгласие на служителя специално посочено в чл.7, като условията са посочени в новия чл.120 б;

2. Създава се възможността за въвеждане на непълно работно време за всички работещи на пълно такова, при обявено извънредно положение, без да е налице намаляване обема на работа;

3. На основание чл.7, ал.2 от Закона, може да се предоставя до ½ от платения отпуск без съгласие на служителя. Законът не посочва ½ от кой отпуск – натрупаният или само за 2020. Предвид на това, че отпускът се предоставя и ползва на годишна база, а ползването през следваща година е изключение, става въпрос за отпуска за 2020 г. Натрупаният отпуск за предходни години следва да се предоставя съгласно разпоредбата на чл.173, ал.4 с трите нейни възможности:

- При престой повече от 5 работни дни;
- Предвидено е в закон и ПВТР едновременно ползване на отпуска от всички работници и служители;
- Работодателят писмено е поканил работника да поиска да ползва отпуска си до края на календарната година за която се полага, но работникът не е направил това до края на годината. В този случай, работодателят има право да предостави отпускът до изтичане на давностния срок - по чл.176а, ал.1 от КТ

4. Предоставяне на неплатен отпуск – като крайна мярка.

5. Предоставяне на служебен отпуск – платен или неплатен, за който ако не е уговорен в КТД /колективен трудов договор/, следва да бъдат уговорени условията и реда в допълнително споразумение. Този отпуск се зачита за трудов стаж.

6. Работодателят има възможност да даде платения отпуск на работниците и служителите при преустановяване на работа, на цялото, на част от предприятието или на отделни служители. За това следва да има заповед за преустановяване на работа, чл.7 от ЗМДВИП.

7. Специализираните предприятия не попадат в Списъка на дейностите, за които е наложена забрана с извънредното положение, и поне към този момент не може да се възползва от изплащането на компенсации на работодатели, преустановили работа поради обявено извънредно положение.

В тази връзка НФРИ разработи становище до министъра на труда и социалната политика за внасяне на промяна.

При прилагане на посочените възможности и мерки, тяхното смесване и създаване на хибридни модели от тях и графици на работа, може всеки да направи за своето дружество План за реализиране на действия по управление на човешките ресурси при продължаване на извънредното положение и с оглед евентуално удължаване срока на извънредното положение след 13.04.2020г. с цел запазване здравето (физическо и духовно) на работниците и служителите, доколкото имаме такова въздействие до излизане от създалата се кризисна ситуация.

Пълният текст на закона:

<https://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp;jsessionid=B063A37B8E168AC27B94B8FD B7F72FAD?idMat=147150>

Извадка на ЗМДВИП

„Чл. 7. (1) Работодателите и органите по назначаване в зависимост от специфичния характер на работа и възможността за нейното обезпечаване може да възлагат надомна работа или работа от разстояние на работниците и служителите си без тяхно съгласие, освен когато това е невъзможно. Условието и редът за възлагане, изпълнение и контрол се определят със заповед на работодателя или органа по назначаване.

(2) Работодателите и органите по назначаване може да предоставят до една втора от платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие.

Чл. 8. (1) Въведените ограничения за полагане на извънреден труд и за неговата продължителност не се прилагат за работниците и служителите на намалено работно време, които оказват или подпомагат оказването на медицинска помощ, съответно за държавните служители, които по длъжностна характеристика или разпореждане на ръководител подпомагат оказването на медицинска помощ.

(2) Полицейските органи и органите по пожарна безопасност и защита на населението полагат извънреден труд над ограниченията по чл. 187, ал. 7 от Закона за Министерството на вътрешните работи след изрично писмено съгласие на държавния служител. Липсата на съгласие не е основание за търсене на дисциплинарна отговорност.

1. Създава се чл. 120б:

„Възлагане на надомна работа и работа от разстояние при обявено извънредно положение

Чл. 120б. (1) Работодателят може при обявено извънредно положение да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор.

(2) Промяната по ал. 1 се извършва със заповед на работодателя, в която се определят условията по чл. 107в, ал. 2 и/или чл. 107и, ал. 2.“

2. Създава се чл. 120в:

„Преустановяване на работата при обявено извънредно положение

Чл. 120в. (1) При обявено извънредно положение работодателят може със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение.

(2) Когато при обявено извънредно положение работата на предприятието или на част от него е преустановена със заповед на държавен орган, работодателят е длъжен да не допуска работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта.“

3. В чл. 138а:

а) създава се нова ал. 2:

„(2) В предприятието или в негово звено работодателят може да установи за целия период на обявено извънредно положение или за част от този период непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време.“;

б) досегашната ал. 2 става ал. 3 и в нея след думите „по ал. 1“ се добавя „и по ал. 2“;

в) досегашната ал. 3 става ал. 4.

4. Създава се чл. 173а:

„Ползване на отпуск при обявено извънредно положение

Чл. 173а. (1) Когато поради обявено извънредно положение със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на работника или служителя и без негово съгласие, включително на работник или служител, който не е придобил 8 месеца трудов стаж.

(2) Работодателят е длъжен да разрешава ползването на платен годишен отпуск или на неплатен отпуск при обявено извънредно положение по искане на:

1. бременна работничка или служителка, както и на работничка или служителка в напреднал етап на лечение ин-витро;
 2. майка или осиновителка на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
 3. работник или служител, който е самотен баща или осиновител на дете до 12-годишна възраст или на дете с увреждане независимо от възрастта му;
 4. работник или служител, който не е навършил 18-годишна възраст;
 5. работник или служител с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто;
 6. работник или служител с право на закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3.
- (3) Времето, през което се ползва отпуск по ал. 1 и 2, се признава за трудов стаж.“
5. Създава се чл. 267а:

„Трудово възнаграждение при преустановяване на работата при обявено извънредно положение Чл. 267а. За времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в работникът или служителят има право на брутно си трудово възнаграждение.“

Кратък преглед на Постановление № 55 на Министерския съвет за изплащане на компенсаци на работодатели.

С Постановление № 55 на Министерския съвет са приети изискванията и процедурата за изплащане на компенсаци на работодатели. Възникват редица въпроси във връзка с тълкуването на Постановлението, обжалването на откази на Агенция по заетостта и други.

До 21 април 2020 г. се приемат заявления и документи за изплащане на компенсаци по реда на ПМС № 55/30.03.2020 г., които следва да се подават към Дирекция „Бюро по труда“, обслужваща територията по мястото на работа на работниците и служителите от съответното предприятие, независимо от начина на подаването им, в съответствие с разпоредбата на чл.4, ал.1 от Постановлението.

Документите се подават по електронен път или чрез лицензиран пощенски оператор и само при невъзможност за ползване на тези два начина – чрез посещение в бюрото по труда.

Пълната информация за кандидатстване може да разгледате тук: <https://www.az.government.bg/pages/izplashtane-na-kompensacii-za-zapazwane-na-zaetostta/>

Мярката 60:40

- ✚ С ПМС № 55/30.03.2020 г., обн. ДВ бр. 31/01.04.2020 г. бяха приети условията и реда за подпомагане на работодатели, засегнати от извънредното положение и мерките за ограничаване на разпространението на коронавирус COVID-19;
- ✚ Мерките са насочени към работодатели, които изпитват затруднения във връзка със запазването на заетостта в своите предприятия, но имат положителни перспективи за бизнеса си и желаят да запазят работните места на своите работници и служители;
- ✚ Съотношението 60:40 се отнася до компенсиране на осигурителния доход на работниците и служителите и осигуровките в 60%;

- ✚ Подобно на другите актове на извънредно законодателство, приети от страна на законодателната и изпълнителната власт, ПМС съдържа някои неясноти, които ще подлежат на тълкуване и изясняване в процеса на прилагане на мерките.

Кой може да се възползва от помощта?

Компенсациите на работодатели с цел запазване на заетостта на работниците и служителите са предназначени основно за две групи субекти:

- Работодатели, които са пряко засегнати от извънредното положение и въведените ограничителни мерки – основно работодатели от следните сектори: търговия на дребно (с определени изключения), пътнически сухопътен и въздушен транспорт, хотелиерство, ресторантьорство, туристическа агентска и операторска дейност, дейности свързани със спорт и поддържане на добро физическо състояние и други дейности, пряко засегнати от протиепидемичните мерки;
- **Работодатели от всички сектори на икономиката (КИД - 2008), които са преустановили работата на предприятието си (изцяло, частично или на отделни работници и служители) или са установили непълно работно време в предприятието или в негово звено. Допълнително изискване за компенсиране на работодателите от тази група е да са декларирали намаляване на приходите от продажби с не по-малко от 20% за м.март 2020 спрямо м.март 2019.**
- ✓ Компенсациите са в размер на 60% от размера на осигурителния доход за януари 2020 г. и осигуровките за сметка на работодателя също 60% за всеки работник и служител, за когото е приложен режимът по чл. 1, ал. 1, 2 и 3 от ПМС № 55 и на когото ще бъде запазена заетостта за допълнителен период, равен на периода, за който се изплащат компенсациите.
- ✓ В случаите на установено непълно работно време компенсацията се изплаща пропорционално на неотработеното време, но за не повече от 4 часа дневно.
- ✓ Изрично изключени от обхвата на ПМС са работодателите от няколко сектора на икономиката съгласно КИД – 2008:
 - А - Селско, горско и рибно стопанство;
 - К – Финансова и застрахователна дейност;
 - О – Държавно управление;
 - Р – Образование;
 - Q – Хуманно здравеопазване и социална работа;
 - Т – Дейности на домакинства като работодатели;
 - U – Дейности на екстериториални организации и служби.
- ✓ Компенсации не се изплащат за работници и служители, които или за които:
 - са наети след датата на обявяване на извънредното положение;
 - ползват отпуск за временна неработоспособност, за бременност и раждане, при осиновяване на дете до 5-годишна възраст или отглеждане на дете до 2-годишна възраст (за периода на компенсацията);

- е получено финансиране за възнаграждения и осигурителни вноски от държавния бюджет, със средства от Европейските структурни и инвестиционни фондове или други публични средства. **Във връзка с тази разпоредба в НФРИ очакваме да получим официално становище от Министерството на труда и социалната политика по отношение на получаваните от специализираните средства 50% възстановени средства за осигуровки. От водената комуникация е ясно, че не е налице двойно финансиране, ако за лицата за които се иска компенсация възстановяването на осигуровките от АХУ не се иска или е в намален размер – 40%**

Основни изисквания

Основните изисквания към работодателите, кандидатстващи за подпомагане са, както следва:

- Да осъществяват стопанска дейност в Република България;
- Да нямат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски по смисъла на чл. 162, ал. 2, т. 1 от ДОПК към държавата или общините;
- Да не са обявени в несъстоятелност или не се намират в производство по несъстоятелност или ликвидация;
- Да не прекратят трудови договори на работници и служители на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда през периода, за който им се изплащат компенсации;
- Да запазят заетостта на работниците и служителите, за които са получили компенсация, за допълнителен период, не по-малък от периода, за който са изплатени компенсациите;
- Да нямат установено с влязло в сила наказателно постановление или съдебно решение, нарушение на чл. 61, ал. 1, чл. 62, ал. 1 или 3, чл. 63, ал. 1 или 2, чл. 118, чл. 128, чл. 228, ал. 3, чл. 245 и чл. 301–305 от Кодекса на труда или чл. 13, ал. 1 от Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност през период от 6 месеца преди издаването на заповедта за преустановяване на работа.

Работодателят дължи заплащане на **пълния размер на трудовото възнаграждение и осигурителни вноски** за съответния месец на лицата, за които получава компенсация.

- ✓ В случай на възобновяване на работа или отмяна на заповедта за установяване на непълно работно време през периода на изплащане на компенсациите, работодателят уведомява писмено, включително по електронен път, Агенцията по заетостта **в срок 3 /три/ работни дни** от датата на издаването на заповедта за възобновяване на работа.

Необходими документи

- Заявлението за кандидатстване съдържа следните декларации и информация:
- ✓ декларация за обстоятелствата по чл. 2, ал. 1, т. 5 (за запазване на заетостта) и 6 (за въздържане от прекратяване на трудови договори на работници и служители на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда през периода, за който им се изплащат компенсации);
- ✓ декларация от работодателя и документи, удостоверяващи намаляване на приходите от продажби по чл. 2, ал. 2 – за работодателите по чл. 1, ал. 2 и 3 от ПМС №55/31.03.2020 г.;

- ✓ данни за платежна сметка на работодателя (IBAN);
 - Към заявлението за кандидатстване се прилагат следните документи:
- ✓ заверено копие на заповедта на работодателя за преустановяване на работа по чл. 120в от Кодекса на труда или на заповедта за установяване на непълно работно време по чл. 138 а, ал. 2 от Кодекса на труда;
- ✓ списък на работниците и служителите, за които се подава заявление за изплащане на компенсация по реда на постановлението, съдържащ данни за лицата - трите имена, ЕГН или личен номер, личен номер на чужденец, служебен номер от Националната агенция за приходите, а за работниците и служителите по чл. 1, ал. 3 – продължителността на установеното непълно работно време.

Процедура за кандидатстване

Кандидатстването за подпомагане става чрез Бюрата по труда (Агенция по заетостта), като заявление ще се приемат в периода 31 март – 21 април 2020 г.

- ✓ Комисия, определена със заповед на директора на дирекция „Бюро по труда“, разглежда документите и извършва проверка за съответствие с критериите за изплащане на компенсация в срок до 7 /седем/ работни дни от подаването на заявлението. Информация за резултатите от проверката се предоставя на съответния работодател и на НОИ.
- ✓ Агенцията по заетостта изпраща по електронен път на НОИ обобщена информация за всички одобрени работодатели.
- ✓ Компенсациите на одобрените бенефициери се изплащат от НОИ със средства от фонд „Безработица“.

Възстановяване на средства

Бенефициерите (Работодателите) възстановяват получените средства за компенсация на работници/служители в случай че:

- ✓ НЕ изплатят пълния размер на трудовото възнаграждение на работниците и служителите, за които са получени компенсация;
- ✓ НЕ запазят заетостта на работниците и служителите, за които са получени компенсация за период не по-малък от периода, за който са изплатени компенсациите;
- ✓ Освободят (прекратят трудовите правоотношения) работници и служители по реда на чл. 328, ал. 1, т. 2, 3 и 4 от Кодекса на труда през периода, за който се изплащат компенсация.

Проблемни текстове

ПМС №55 съдържа някои неясни формулировки, които могат да породят проблеми и дори да доведат до претенции за връщане на компенсация поради различия тълкуването им:

- За какъв период се подава Заявлението – за календарен месец, или еднократно за целия период на извънредното положение?
- По отношение на изискването да не се прекратяват трудови договори докато се изплащат компенсация:
- ✓ Формулировката на чл. 2, ал. 1, т.6 поражда въпросът ще се връщат ли средства, ако по време на изплащане на компенсация бъдат прекратени трудови договори и на

работници и служители, за които не е ползвана компенсация на посочените основания?

- ✓ По време на изплащането могат ли да се прекратят трудови договори на работници и служители на други основания, в това число какви са последиците, ако работник или служител по собствена инициатива поиска прекратяване на трудовото правоотношение?
- ✓ По отношение на изискването за запзване на заетост след изплащане на компенсациите:
- ✓ Как следва да се тълкува „запазване на заетост“ и кога работодателят ще връща компенсации – във всички случаи на прекратяване на трудовото правоотношение по негова инициатива, или само в отделни хипотези? А при прекратяване по взаимно съгласие?
- ✓ Ще се счита ли за запазване на заетостта прекратяването на трудови договори със служители, на които е изплащана компенсация, и назначаването на нови на същата позиция?
 - Какви са последиците при възобновяване на работата или връщане към пълно работно време?
 - Подлежи ли на обжалване отказът (пълен или частичен) на Комисията да отпусне компенсации, доколкото според нас той е индивидуален административен акт?
 - Как ще се третират компенсациите от данъчно-правна гледна точка?

Възможни алтернативни решения

- Схемата 60:40 е само една от възможните алтернативи за действие от страна на работодателите при условията на извънредно положение. Наред с това са възможни и други решения:
- ✓ Пускане на работниците и служителите в платен или неплатен (по споразумение със съответните работници и служители) отпуск;
- ✓ Съкращаване на персонал;
- ✓ Намаляване на възнагражденията на работниците и служителите – отновно на база споразумение със съответните работници и служители.

Промени в данъчната политика по време на извънредното положение

Кои данъци могат да бъдат декларирани и платени от бизнеса по-късно?

Въведените мерки имат ефект основно върху задълженията на бизнеса във връзка с корпоративното облагане. Вместо до 31 март, компаниите могат да подадат годишните си корпоративни декларации и да платят дължимия корпоративен данък и данък върху разходите до 30 юни 2020 г. По отношение на авансовите вноски, които предизвикаха дебати между гласуванията на закона, окончателният текст предвиди те да се правят, както и досега на база на прогнозирана печалба. За съжаление, мерките бяха приети едва седмица преди крайния срок за годишното приключване, предвид което значителна част от бизнеса вече беше предприел необходимото, за да спази обичайния срок до 31 март.

От друга страна, никакви удължавания и облекчения не бяха предвидени по отношение на месечните задължения за деклариране и внасяне на ДДС. Същото важи и за данък при източника.

Това означава, че трябва да бъдем много внимателни кога и какво плащаме и декларираме. Възможно е да се случи така, че ако сме декларирали данък, но разчитаме на отложено плащане, дължим лихва за това заради системата на единната сметка. Затова трябва да бъдем много внимателни по отношение на новите правила.

За разлика от други европейски държави, у нас за срока на извънредното положение не се въведе общо правило за отсрочване на плащането на всички публични задължения или за отмяна на последиците при забавяне в плащанията. Добре е да се има предвид, че при закъсняло плащане на ДДС например и за времето на извънредното положение ще се дължат лихви за забавяне. Въпреки това, както и до сега лицата имат право да поискат разсрочване или отсрочване на свои публични задължения.

Има ли данъчни облекчения за физическите лица?

Предвиди се удължаване на срока до 30 юни 2020 г. и за подаване на годишните данъчни декларации от физическите лица. Изненадващо обаче, това облекчение обхваща само еднолични търговци и други физически лица, извършващи търговска дейност. В резултат на това лицата, упражняващи свободни професии, и работещите на граждански договори, които са едни от най-засегнатите от временното затваряне на редица търговски обекти и ограничения в придвижването, ще трябва да подадат декларации и да платят данък до 30 април 2020 г.

Отложен беше и срокът за ранно внасяне срещу ползване на 5% отстъпка от данъка за недвижими имоти и превозни средства до 30 юни 2020 г.

Спират ли да текат всички срокове по данъчни производства?

Донякъде заради дадените още в първите дни на извънредното положение указания от Висшия съдебен съвет беше ясно, че сроковете по образуваните пред административните съдилища и Върховния административен съд данъчни дела спират да текат за времето на извънредното положение. Все пак трябва да се внимава, защото след отпадане на спирането ще се възобнови не пълният срок, а само остатъкът от него.

За разлика от законопроекта, който въвеждаше без съмнение спиране на сроковете и по всички административни производства, окончателният текст на закона в тази връзка дава широко поле за интерпретации и предпоставки за изпуснати срокове. Най-важно е тук да се има предвид, че сроковете по данъчни проверки и ревизии не спират да текат. Това означава, че лицата трябва да отговарят на получени искания за документи и информация в определените за това срокове. Все пак в това отношение са налице „редовни“ възможности за удължаване на тези срокове.

Затова е препоръчително адресите за кореспонденция с НАП да се следят ежедневно. Докато съдилищата преустановяват връчването на съобщения, такива продължават да се изпращат от данъчната администрация.

Ако сроковете, в които бизнесът следва да отговори на искания на данъчната администрация не спират да текат, дискуссионен е въпросът продължават ли се сроковете за произнасяне на административните органи. Неяснотата идва от текста, според който сроковете, които изтичат в периода на извънредното положение и са свързани с упражняване на права или изпълнение на задължения, се удължават. Затова е препоръчително да следим сроковете за произнасяне от администрацията по подадени от нас жалби, искания за възстановяване на надплатени данъци или искания за прилагане на облекчения по спогодби за избягване на двойно данъчно облагане. Трябва да се има предвид, че различни последици могат да възникнат от липсата на произнасяне в срока и зависят от това дали в този случай е налице мълчалив отказ или мълчаливо потвърждаване.

Какво се случва с глобите?

Не се предвижда спиране на сроковете за налагане на глоби и имуществени санкции. От една страна, органите няма да разполагат с по-дълъг срок за установяване на нарушението и за издаване на наказателно постановление. От друга обаче, не се предвижда спиране и на без това кратките срокове за обжалване на наложени глоби и санкции. Така, ако получите наказателно постановление по време на извънредното положение, въпреки че достъпът до съда е ограничен, трябва да подадете жалба срещу него в обичайния за това срок.

Спира ли давността?

По отношение на давностните срокове на пръв поглед изглежда, че те спират във всички случаи. И тук обаче трябва да се има предвид, че спирането има различни проявления. Спирането по отношение на давностните срокове за погасяване на публични задължения ще трябва да се има предвид например при образувани в бъдеще ревизионни производства. От друга страна, в случаите, в които имаме надвнесени данъци и осигуровки, на практика ще имаме по-дълъг срок да поискаме тяхното възстановяване от държавата.

Повишено внимание

С оглед на приетите мерки в сферата на данъчното облагане, най-важното е всеки срок за деклариране и плащане на публични задължения да се следи и преизчислява индивидуално. В отношенията с данъчната администрация не трябва да забравяме, че извънредното положение не променя много, а малка грешка в преизчисляването на сроковете може да ни струва доста, отбелязват от адвокатското съдружие.

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Последиците за служителите от Закона за извънредното положение

Законът за мерките и действията по време на извънредното положение, регламентира нови положения, касаещи служителите, като едностранна възможност за работодателите да ги изпратят в платен годишен отпуск, да въведат работа от разстояние,

да наложат непълно работно време и да спрат дейността на предприятието, на част от него или дори на отделни служители. Новите разпоредби безспорно адресираха успешно някои проблеми, но и поставиха редица нови практически въпроси и предизвикателства пред работодателите. В промените не бяха предвидени облекчени режими на комуникация със служителите. Поради това, вземайки предвид забраната за събиране на много лица на едно място, във всеки случай, когато се налага провеждане на процедура по информиране и консултиране, работодателите ще трябва да изберат коя разпоредба да нарушат – тази за информиране и консултиране или забраната за събиране на много лица на едно място.

Съгласно досегашните разпоредби, според които **преминаване към надомна работа или работа от разстояние** можеше да се договори с подписване на двустранно споразумение между работодателя и служителя, новите разпоредби определят, че в случай на извънредно положение работодателят има право да възложи надомна работа и работа от разстояние едностранно **чрез издаване на заповед**, в зависимост от специфичния характер на работа и възможността за нейното обезпечаване, включително без съгласието на работниците и служителите. Разпоредбата е възпроизведена и в Кодекса на труда и ще се прилага само при наличие на извънредно положение. Работодателят обаче следва в своята заповед едностранно да определи всички условия, касаещи надомната работа или работата от разстояние. При работата от разстояние работодателят може да поеме всички задължения във връзка с технологичното и софтуерно обезпечаване на работата, но е възможно и служителят да извършва работа със собствено оборудване, осигурено за собствена сметка. При липсата на изискване служителят да се съгласи или да възрази на заповедта на работодателя, се поставя въпросът докъде стига правото на работодателя да възложи задължения на служителя, които налагат поемането на разходи от служителя, за да може той да изпълни трудовите си задължения, набавяйки си необходимото оборудване.

Съгласно новия чл. 7 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение **работодателят има право да предостави до една втора от платения годишен отпуск** на служителя и без негово съгласие. Според съответстващите нови разпоредби в Кодекса на труда, когато със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, работодателят има право да предостави платения годишен отпуск на служителя и без негово съгласие. Видно е, че новият текст от **Кодекса на труда допуска и предоставяне на целия отпуск**, противно на чл.7 от Закона за мерките и действията по време на извънредното положение. На практика тук се поставя въпросът дали става дума за отпуск, натрупан до датата на заповедта, отпуска за цялата календарна година и дали при всеки от тези два случая се включва отпускът от предходни години.

При обявено извънредно положение **работодателят може със заповед да преустанови работата** на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение. В този случай работодателят може едностранно да пусне работник в целия му платен годишен отпуск, но независимо дали се ползва платен годишен отпуск или не, ще се изплаща заплатата.

От практическа гледна точка трябва внимателно да се подходи към въпроса дали това не би могло да създаде предпоставки за последващо освобождаване на такива служители поради престой и при заобикаляне на разпоредбите, налагащи задължително извършване на подбор от работодателя при освобождаване на служители на идентични или сходни позиции.

Поставя се и въпросът дали такива служители въобще биха били в престой съгласно „старите“ разпоредби на Кодекса на труда, които дават възможност на работодателя да освободи служителите след изтичане на 15 работни дни в престой.

Нов член в Кодекса на труда постановява, че за времето на преустановяване на работата поради извънредното положение служителят има право на брутно си трудово възнаграждение - разпоредба, която е справедлива спрямо служителите, но поставя работодателите пред изпитанието изцяло да поемат икономическата тежест от неполагането на труд.

За периода на извънредно положение на работодателя е дадена и възможност да установи **непълно работно време**, без да трябва да се основава на намаляване на обема на работа и да го доказва, както е в „стандартния“ случай. Това е безспорно облекчение. В тези случаи обаче работодателите следва да помислят внимателно как ще разпределят работното време, тъй като **в зависимост от разпределението то може да се отрази по различен начин на трудовия и осигурителен стаж на служителя.**

Изключително голям проблем в отношенията със служителите в новата ситуация е консервативната уредба на комуникацията с тях. С приетата през 2018 г. Наредба за вида и изискванията за създаването и съхраняването на електронни документи в трудовото досие на работника или служителя пред работодателите се поставиха огромен брой технически изисквания за използването на електронни средства за комуникация. Изискванията са толкова комплексни, че за всички, които не са ги въвели до началото на извънредното положение (а те са единици), те изглеждат почти неизпълними. В условията на въведени ограничителни мерки за работодателите възниква ново предизвикателство относно това как ще връчват комуникации до служителите си, касаещи трудовите им правоотношения, как ще спазват изискванията за провеждане на процедури по информиране и консултиране, без да нарушат или забраните за събиране на хора, или изискванията относно формата на обмяна на съобщения. Изглежда, че всеки работодател ще следва да направи оценка на риска и да избере процедурата, която ще наруши, тъй като спазването на всички законови изисквания изглежда невъзможно. Този въпрос може да бъде адресиран от законодателя при евентуални последващи промени на Закона за извънредното положение*.

Съгласно новия закон НОИ ще превежда част от размера на осигурителния доход за определени служители. За референтен месец се взема януари 2020 г., а допълнителни критерии бяха определени в Постановление на Министерски съвет от 30 март 2020 г., което влезе в сила от 13 март 2020 г., но същевременно е в зависимост от разрешение от Европейската комисия, доколкото предложената подкрепа за бизнеса представлява държавна помощ. В случай че работодателят не преведе пълния размер на трудовото възнаграждение на служителите, за които е получил горните средства, той ще следва да ги

възстанови. Помощи ще се дават при пълно и частично спиране на дейността, но и при продължаване на дейността при въвеждане на непълно работно време. Допълнително към това на работодателите е дадена възможността да поискат помощ само за определени служители и да изберат да освободят останалите. Още отсега изглежда, че само ограничен кръг предприятия ще могат да се възползват от тази допълнителна подкрепа, като трябва внимателно да обмислят стъпките си в кризисната ситуация, за да не загубят това си право. Новите разпоредби безспорно адресираха успешно някои проблеми, но и поставиха редица нови практически въпроси и предизвикателства пред работодателите.

**В ЗИД на Закона за извънредното положение, внесен на 2.04.2020г. не беше предвидена промяна на нито една от горните разпоредби.*

Информация за работещите в специализираните предприятия във връзка с пандемията Covid-19 и въведените противоепидемични мерки

- ✚ Срокът на рецептите се удължава с месец с цел избягване на напрежение и струпване на пациенти в лекарските кабинети.
- ✚ Утвърдените протоколи, изтичащи в периода до 16.04.2020 г., които не изискват промяна на терапевтичната схема, се удължават служебно за срок от един месец, считано от датата, до която са валидни. Хартиените протоколи не се презаверяват.
- ✚ Аптеките могат да отпускат лекарствени продукти по удължените протоколи, както и лекарствените продукти, за които не се изисква експертиза само по рецептурна книжка, без представяне на рецепта. Отпускането се извършва в аптеките, където е осъществено последното отпускане по дадена рецепта (видно от печата в рецептурната книжка), съобразено с последно вписаните в рецептурната книжка данни за отпуснати лекарствени продукти.
- ✚ Поради специфика при лечението не се удължава срокът на протоколите за заболявания, при които лечението е за определен срок - лечение на Хроничен вирусен хепатит С; лечение на хемангиоми в кърмаческа и ранна детска възраст; лечение с Palivizumab на деца с бронхопулмонална дисплазия, възникваща в перинаталния период, ниско тегло при раждането и вродени сърдечни малформации.
- ✚ В случай, че нямате издадена рецептурна книжка се обърнете към личния Ви лекар, който ще Ви насочи към съответните процедури. На лицата, които са се обърнали за рецепта в кабинетите на лекарите, могат да бъдат издавани рецепти за всички лекарствените продукти.
- ✚ Общините организират доставка по домовете на лекарства, храни и продукти от първа необходимост за самотно живеещите възрастни хора. Информация може да намерите тук: <https://www.namrb.org/dostavka-na-chrani-i-medikamenti-po-domovete-za-vazrastni-chora>
- ✚ Центровете за социални услуги са затворени за външни хора. Посещенията и свижданията в специализираните институции и социалните услуги в страната, особено в тези за възрастни, са забранени. Близки на настанените може да

- получават информация от директорите на услугите и от общините, които са доставчици.
- ✚ Преустановява се настаняването в специализирани институции и социални услуги от резидентен тип за пълнолетни лица.
 - ✚ Може да използвате определените електронни услуги тук: <https://mlsp.government.bg/index.php?section=PRESS2&prid=1948&lang=>.
 - ✚ За да бъде получена социална помощ, е необходимо да се подаде заявление-декларация по електронна поща или по пощата с обратна разписка до дирекция „Социално подпомагане“ по настоящия Ви адрес. Заявление-декларация за осигуряване на социални права може да подавате на място само при възникнала неотложна необходимост.
 - ✚ Извършените индивидуални оценки на потребностите на хората с увреждания в периода на обявено извънредно положение в страната, са в сила в срок до 31.05.2020 г. Започналите и неприключили административни производства, включително и новите производства в този период, ще бъдат приключени след отмяна на извънредното положение и ще бъдат в сила, считано от датата на подаване на изискуемите документи за изготвяне на оценка по установения ред.
 - ✚ Когато искате да Ви бъде изготвена индивидуална оценка на потребностите можете да подадете документите по пощата или по електронен път до дирекция „Социално подпомагане“ по настоящия Ви адрес. При извършване на индивидуална оценка на потребностите на хората с увреждания за предоставяне на механизма лична помощ интервюто с човека с увреждане, с неговия законен представител или с човека, който полага грижи за него ще се провежда по телефона.
 - ✚ Във всички случаи за информация във връзка с обявеното извънредно положение по повод заявяването и получаването на помощи звънете на денонощен телефон [+359878221629](tel:+359878221629).
 - ✚ Всички въпроси, касаещи дейността на Министерството на труда и социалната политика, Агенцията за социално подпомагане, Агенцията по заетостта, Агенцията за хората с увреждания и Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, може да се отправят към колцентъра на тел.: [080088001](tel:080088001).
 - ✚ Бъдете внимателни! Социални работници няма да Ви посещават в дома Ви за извършване на анкети.
 - ✚ Ако имате право и Ви е отпусната социална помощ, парите ще Ви бъдат преведени по посочената от Вас банкова сметка или можете да ги получите в пощенския клон по адреса Ви, ако това сте заявили в заявление-декларацията.
 - ✚ Срокът за изплащане на социални помощи в пощенските станции се удължава до 30-ти март 2020 г. Необходимо е клиентите да спазват въведените мерки за допускане на ограничен брой хора в пощенските станции, недопускане на голям брой чакащи клиенти в района на пощенските станции и подпомагане на болни и възрастни хора.
 - ✚ Картите за пътуване в градския транспорт на хора с увреждания, които изтичат преди 29 март служебно се удължават.

- ✚ Плащайте битовите си сметки електронно. Препоръчително е да избягвате да посещавате лично гишетата. Помолете свои близки да направят това вместо Вас.

Социално-психологическа помощ, предоставяна в режим на извънредна ситуация в Центровете за социална рехабилитация и интеграция, Дневните центрове и Центровете за обществена подкрепа

- ✚ Социалният работник, трудотерапевтът и арт-терапевтът от съответната социална услуга правят опростен план със задачи въз основа на задължителния план за функциониране на социалната услуга (социалните услуги имат план какво се прави всеки ден (седмица). Задачите по плана се редуцират, опростяват и предоставят на родителите по електронна поща/телефон за работа. След това, родителят осъществява обратна връзка по телефон/електронна поща за напредъка /успеха/ неуспеха по поставените задачи.
- ✚ Психологът прави график за сесии по скайп/ вайбър при нужда и в рискови ситуации (детето е в криза/родителят е фрустриран).