



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 XV, брой 7, м.юли 2022 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.6
2. Проекти и програми – стр.6 – стр.10
3. Нашата консултация – стр.10 – стр.12

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

НОВИНИ

Министър Гъков представи новия изпълнителен директор на Агенцията за хората с увреждания доц. д-р Георги Йорданов

На 29 юли 2022 г. министърът на труда и социалната политика Георги Гъков представи новия изпълнителен директор на Агенцията за хората с увреждания (АХУ) доц. д-р Георги Йорданов пред национално представителните организации на и за хора с увреждания. Основен фокус на разговора бяха теми, свързани с изпълнението на държавната политика за правата на хората с увреждания. От името на НСРХУ участие в срещата взе Е.Тодорова.

Участниците в срещата обсъдиха новия механизъм за финансиране и предоставяне на помощни средства и медицински изделия за хората с увреждания от Националната здравноосигурителна каса (НЗОК). Процесът по прехвърлянето на дейността е преминал безпроблемно и новите ред и условия са значително по-благоприятни, отбелязаха представителите на национално представителните организации. Тъй като процеса по предоставянето на изделията от НЗОК е изцяло електронизиран, е необходимо хората в неравностойно положение да посетят единствено експертна лекарска комисия и фирмата, предоставяща медицинските изделия.

На срещата бяха разгледани въпроси относно евентуални промени в нормативната уредба по изпълнението на държавната политика за хората с увреждания, включително преобразуването на АХУ в държавна агенция.

Е.Тодорова, председател на НФРИ, благодари на министър Гьоков за навременното стартиране на програмите, изпълнявани от АХУ през 2022 г. Това предотврати опасността настоящата година да е нулева за този вид дейност.



На срещата представителите на неправителствения сектор отбелязаха необходимостта от актуализиране на действащите методики за финансиране на програми и проекти от АХУ във връзка с намаляването на административната тежест и улесняване достъпа на бенефициентите. Програмите на Агенцията са насочени към подпомагането на хора с трайни увреждания желаещи да стартират собствен бизнес, обичайни работодатели на хората с увреждания, специализирани предприятия и кооперации, стартиращи защитени центрове, неправителствени организации, културни паметници и др.

След постигнат консенсус по темата, ръководството на АХУ се ангажира с инициирането на съвместни действия за подобряване условията за достъп до финансиране на организации и работодатели на хора с увреждания.

Общо събрание на НФРИ на 27 юни 2022 г. в с.Могилово

На 27 юни 2022 г. в Могилово се проведе заседание на Редовното Общо събрание на НФРИ. Бяха разгледани и приети Отчета на УС за дейността на НФРИ за 2021 г., Годишния финансов отчет на НФРИ за 2021 г. баланса и отчета за приходите и разходите на НФРИ за 2021 г. и Отчета за дейността на Контролния съвет на НФРИ за 2021 г. Бяха приети Основните насоки за развитието и дейността на НФРИ през периода 2022-2026 г. и утвърдена Програмата за дейността на НФРИ за 2022 г. и проекта за Бюджет за дейността на управлението на НФРИ за 2022 г.

Бяха приети нови ръководни органи – Управителен съвет в състав: председател – Елка Тодорова и членове: Иванка Пискова, Павел Адамов, инж.Юли Андреев и Веселин Стоянов и Контролен съвет в състав: председател – Мими Иванова и членове: Величка Колчева и Стефка Ярловска.

Семинар „Конфликти и професионална реализация“ на 29 и 30 юни 2022 г. за работещите от „Мальовица“ ЕООД

На 29 и 30 юни 2022 г. в гр.Стрелча, НФРИ организира семинар Конфликти и професионална реализация за работещите в общинското предприятие „Мальовица“ ЕООД, гр.Самоков.

Лектор на семинара беше Майа Фьодорова-Радичева. По време на семинара разгледани бяха темите – социална среда и социално взаимодействие на работното място; работа в екип и вземане на решения; конфликти и предпоставки за възникването им в професионална среда; психологически стратегии за решаване на конфликти; психо-социална подкрепа; работа и смисъл; интерпретация на поведението на другите; подобряване на качеството на живот, чрез професионално удовлетворение.

В дните на обучението участниците имаха възможност да работят в среда изнесена извън работното място, да повишат мотивацията си и да релаксират сред природата.



Уебинар „Прилагане на Наредбата за трудоустрояване от специализираните предприятия и кооперации. Отстраняване на грешки и защита от санкции, които контролните органи на Главна инспекцията по труда могат да налагат” на 4 юли 2022 г.

На 4 юли 2022 г. НФРИ организира за своите членове уебинар „Прилагане на Наредбата за трудоустрояване от специализираните предприятия и кооперации. Отстраняване на грешки и защита от санкции, които контролните органи на Главна инспекцията по труда могат да налагат”.

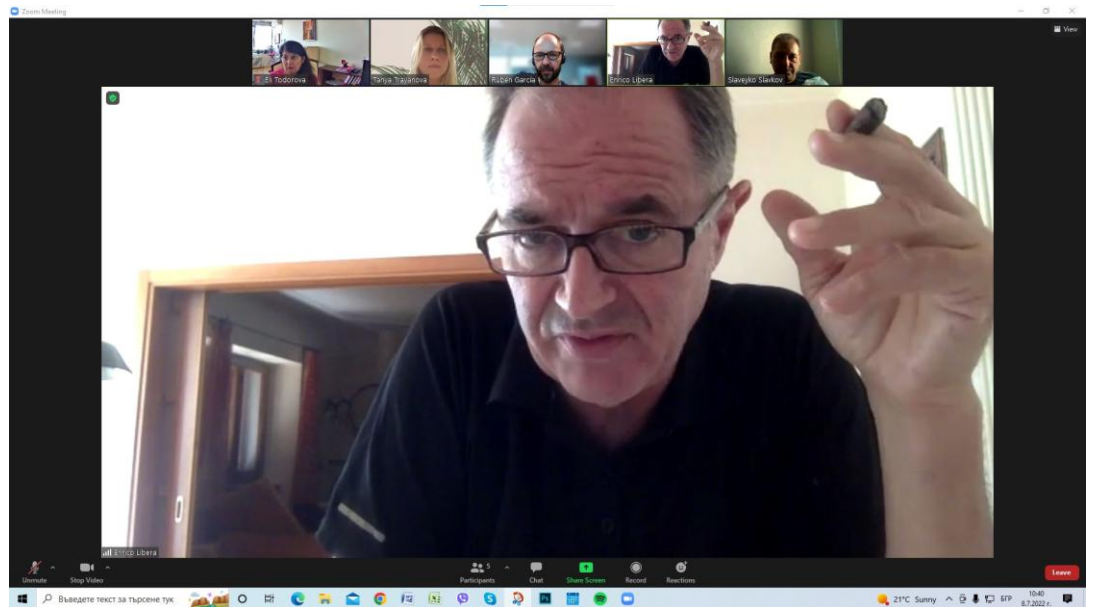
Лектор на семинара беше адвокат Доровски от Юридическа кантора Доровски и Доровска в гр.София, който запозна участниците с разпоредбите на чл.13 и чл.14 от Наредбата за трудоустрояване, вида на допълнителното трудово възнаграждение, вида на системата за заплащане на труда, правно-организационната форма на работодателя и качеството/статута на съответния служител и възможните варианти за приложение на разпоредбата. В края на уебинара адв.Доровски разгледа различни съдебни решения на Висшия административен съд по прилагане на нормата, изведе съответните изводи и даде своите препоръки за недопускане на грешки при прилагане на разпоредбата.

The screenshot displays a Zoom meeting interface. At the top, the meeting title is "Уебинар „Прилагане на Наредбата за трудоустрояване от специализираните предприятия и кооперации. Отстраняване на грешки и защита от санкции, които контролните органи на Главна инспекцията по труда могат да налагат” на 4 юли 2022 г.". The main content is a presentation slide with the text "Благодарим за Вниманието!" in large blue letters, followed by "С радост ще отговорим на Вашите въпроси!" in smaller black text. The slide also includes a small logo for the law firm "ЮРИДИЧЕСКА КАНТОРА ДОРОВСКИ И ДОРОВСКА". The Zoom interface shows a list of participants on the right, including Kamelia Ivanova NFRI, BGAssist Team, Eli Todorova, Maria Mincheva, Mimi Ivanova, MIR1, MIR-OOD, NFEDP/E.Todorova, stopanski deinoosti kcm ood, Tagarova, and Велдие Дизайн. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the date and time as 11:15 on 4.7.2022.

На 8 юли 2022 г. стартира партньорството по разработването на нов проект, в който НФРИ да бъде партньор

На 8 юли 2022 г. се проведе онлайн среща между заинтересовани организации от Италия, Испания и България, в т.ч. НФРИ, за обединяване на общите усилия и разработване на проектно предложение за улесняване на дигиталната трансформация сред хората с увреждания, чрез адаптирана и визуализирана онлайн комуникация относно подходящи услуги, продукти и възможности за работа. Проектът трябва да се внесе до 2 август 2022 г. по направление „Заетост и социални иновации“ („EaSI“) на Европейския социален фонд плюс ЕСФ+, който е инструмент за финансиране на европейско ниво, управляван пряко от Европейската комисия.

Основната идея е стимулиране на трансфера на знания във връзка със социалните иновации в подкрепа на дигиталния преход.



Общата цел на проекта е да се предостави онлайн информация относно предлаганите стоки и услуги от социални предприятия, чрез опростени взаимодействия с визуални елементи.

Конкретните цели са:

- Предоставяне на въвеждаща информация и упражнения за надграждане на цифровите умения, необходими за автономно използване на платформата;
- Събиране на набор от данни за полезни услуги и продукти за хора с увреждания, както и за подходящи работни позиции в предприятията, където тези стоки са произведени;
- Повишаване на осведомеността по въпросите на цифровите и зелени трансформации, които засягат социалните предприятия и крайните потребители.

Предвиждат се дейности насочени към работа в мрежа между участниците от дигиталните и социалните сфери; идентифициране на предизвикателствата пред

цифровата трансформация в социалната сфера; картографиране на пропуските в дигиталното присъствие на социалните предприятия и дигиталната комуникация на хората с увреждания; подобряване на дигиталните умения за автономно използване на онлайн платформата чрез учебни материали, адаптация, анимация и визуализация, пилотиране на учебното съдържание; събиране на набор от данни за полезни услуги и продукти за хора с увреждания; разработване и представяне на новоразработена онлайн платформа за представяне на стоки и услуги произведени от социални предприятия и др.

ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ

Ремонтни дейности на съществуващ сграден фонд, свързани с подобряване условията на труд на персонала към Фонд „Условия на труд“

Фонд „Условия на труд“ е юридическо лице създаден към Министерство на труда и социалната политика, съгласно Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Фонд „Условия на Труд“ към Министерството на труда и социалната политика е разработил програма за съфинансиране на дейности в сферата на подобряване на условията на труд за българските работодатели.

Фондът приема заявления за кандидатстване от регистрирани лица – фирми и дружества вписани в Търговския регистър със самостоятелен ЕИК. Право да кандидатстват за финансиране на проекти от Фонд „Условия на труд“ имат физически лица/еднолични търговци/ и юридически лица работодатели, които отговарят на следните изисквания:

- Към момента на кандидатстването за финансиране осигуряват работа на работници и служители по сключени с тях трудови договори;
- Внасяли са редовно и без прекъсвания дължимите осигурителни вноски;
- Декларирали са в съответната дирекция "Областна инспекция по труда" местонахождението, вида и характера на дейност, броя на работниците, условията на труд, рисковите фактори и взетите мерки, които гарантират недопускането на аварии и злополуки;
- Назначили са или са определили поне едно длъжностно лице с подходящо образование или квалификация, създали специализирана служба или възложили с договор на други физически или юридически лица организиране изпълнението на дейности, свързани със защита и профилактика на професионалните рискове;
- Осигурили са обслужване на своите работници и служители от служба по трудова медицина;

- Имат изграден комитет (група) по условия на труд;
- Притежават самостоятелна регистрация по Булстат/ЕИК/.
- Средства от Фонда се предоставят безвъзмездно след изпълнен проект за финансиране до 30 на сто от стойността на проекта за подобряване на условията на труд в отделни предприятия - фирми, дружества и регистрирани субекти със самостоятелна регистрация по Булстат /ЕИК и с конкретна практическа приложимост.

Условия за участие :

- Редовно плащани осигурителни вноски,
- Максимален срок за изпълнение на проекта до 12 месеца,
- Регистрирани трудови договори на ангажиран персонал,
- Липса на задължения в съответствие с Чл.87 от ДОПК,
- Съществуващ собствен или нает сграден фонд.

Дейности и финансиране:

Средства от Фонда се предоставят безвъзмездно след изпълнен проект за финансиране до 30 на сто от стойността на проекта за подобряване на условията на труд в отделни предприятия - фирми, дружества и регистрирани субекти със самостоятелна регистрация по Булстат /ЕИК и с конкретна практическа приложимост.

Допустими дейности по проекта : Допустими са дейностите свързани с подобряване условията за труд и отдиш на наетия персонал чрез ремонти и подобрения в съществуващ собствен или нает сграден фонд, обезопасяване на машини и съоръжения, създаване условия за игнориране рисковете в работната среда, оптимизиране факторите влияещи върху труда.

- **Максималният размер на средствата за финансиране от Фонда е в размер до 30 на сто от одобрените и действително извършени разходи по проекта, но не повече от 100 000 лв. без ДДС за малки, средни и големи предприятия.**
- **Максимален размер на средствата инвестирани в проекта е 330 000 лв. без ДДС.**

○ Допустими дейности чрез ремонти и подобрения:

По проект на Министерство на труда и социалната политика / МТСП/ чрез Фонд „Условия на труд“ за подобряване условията на труд и отдиш на персонала в съществуващ или нает сграден фонд:

- 1.Подмяна на защитно–заземителна и мълниезащита инсталация,
- 2.Изграждане на аварийни евакуационни външни стълби,
- 3.Ремонт на покриви и покривни отводнителни съоръжения,
- 4.Ремонт и изграждане на тавани,
- 5.Ремонт на вътрешни стени,
- 6.Ремонт на външни /фасадни / стени,
- 7.Изграждане на подове,
- 8.Подмяна на осветителни тела,
- 9.Подмяна на дограми, врати и прозорци в производствени, офисни и други помещения и части,
- 10.Климатизация, вентилация, аспирация и отопление на работни и офис помещения,
- 11.Изграждане на преградни паравани за индивидуално или групово сепариране на персонал ,
- 12.Подобряване помещения за отдих и работен процес,
- 13.Ремонт или изграждане стая на жената,
- 14.Изграждане шум изолиращи стени и приспособления за игнориране на неблагоприятния шум в работна среда,
- 15.Изпълнение предписания от ГД“ Инспекция по труда „, противопожарните органи или други органи свързани със здравето и безопасността на персонала,
- 16.Покупка на филтриращи системи за пречистване на въздух в работна среда,
- 17.Изграждане на въздушни, механични или водни завеси за изолиране зоните и помещенията от неблагоприятен микроклимат или друга неблагоприятна работна среда,
- 18.Ремонт и подобряване на съблекални, бани, тоалетни, стая за почивка на персонала,
- 19.Ремонт на помещение за приемане на храна при кетъринг хранене,
- 20.Ремонт на столова за хранене на персонала и подобряване на съществуващо такова помещение,

21. Покупка на соларна инсталация за генериране на топла битова вода необходима за хигиенно-битови и други цели,
22. Обезопасяване на машини и съоръжения в зависимост от дейността на фирмата,
23. Подмяна на електроинсталация и свързано с електро безопасността на хора и техника, изолиращи щанги, изолиращи стълби, изолиращи площадки, както и други предписания на органите за противопожарна защита,
24. Изграждане на система от блокировки свързана с техническо средство за анализ на съдържанието на горими газове, пари или частици,
25. Покупка на газ сигнализатори,
26. Монтаж на аварийни душове за промиване очите или цялото тяло на работещ,
27. Доставка и монтаж на нови климатични тела или системи за климатизация,
28. Доставка, монтаж и подмяна на отоплителната инсталация- лъчисти, газови отоплителни тела, котли на пелети или друга техника за отопление,
29. Доставка и монтаж на екрани, кожуси, покрития, ограждения около източниците на производствен шум,
30. Изграждане на звук поглъщаща обработка на стените и таваните в помещения с наднормен шум,
31. Звукоизолирани кабинки за работещите в помещения с наднормен шум ,
32. Поставяне на фундамент различен от този в производственото помещение под източника на вибрации, осигуряване на допълнително оборудване към машините намаляващо риска от вибрации, защита от летящи, изхвърлени частици или предмети,
33. Доставка и монтаж на предпазители , предпазни екрани, паравани ,ограждения, или защитни покрития, система от блокировка свързана с техническо средство свързана с анализ на работната среда за наличие на вредни емисии,
34. Екраниране на лазерни устройства отстраняващи възникването на опасности за здравето на работещите, оптични устройства за наблюдение или регулиране на лазерните устройства така, че да не възниква опасност за здравето в резултат на лазерно лъчение,
35. Защита от падащи предмети в производствени и други помещения чрез изграждане на козирки, навеси, прегради, тунели, бордови дъски,

36. Защита от пожар и взрив чрез система от хидранти и струйници, автоматична пожарогасителна инсталация, пожар известител инсталация, автоматични газоанализатори,
37. Защита от биологични агенти в работната среда,
38. Други дейности в зависимост от спецификата на работа в предприятието.

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Прилагане на Наредбата за трудоустрояване от специализираните предприятия и кооперации. Отстраняване на грешки и защита от санкции, които контролните органи на Главна инспекцията по труда могат да налагат.

Съгласно чл. 13, ал.1 от Наредбата за трудоустрояването: На трудоустроени работници или служители с 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност освен изработеното по трудови норми и разценки за здрави работници или служители се заплаща **допълнително месечно възнаграждение**, чийто размер зависи от степента на намалената работоспособност, както следва:

1. с над 90 на сто трайно намалена работоспособност - от 40 до 60 на сто;
2. със 71 до 90 на сто трайно намалена работоспособност - от 30 до 50 на сто;
3. с 50 до 70,99 на сто трайно намалена работоспособност - до 30 на сто.

Ал.2. Размерът на допълнителното възнаграждение по предходната алинея в зависимост от степента на намалената работоспособност се определя в проценти поотделно за всяко лице при постъпването му на работа от комисията по рехабилитация в предприятието, включително и за лицата, гледащи лица с трайно намалена работоспособност над 90 на сто, включително деца на възраст до 16 години с над 90 на сто трайно намалена работоспособност (социална адаптация).

Ал.3. **Допълнителното възнаграждение по ал. 1 и 2 се изплаща от средствата за рехабилитация и влиза в брутното трудово възнаграждение.**

Чл. 14, ал.1. Допълнителното възнаграждение по ал. 1 на предходния член се изчислява:

1. за работещите в предприятието - в процент от месечната заплата за действително изработеното време;
2. за работещите надомно - в процент от условната месечна заплата. Условната месечна заплата се получава, като възнаграждението за изработеното за месеца по норми и разценки за здрави работници или служители се разделя на дневната ставка, намалена с процента на загубената работоспособност и получените работни дни се умножават по дневната ставка.

Ал.2. В размера на месечното възнаграждение, според изработеното се включва и полученото от надомниците възнаграждение за получаване в предприятието на суровини, материали, полуфабрикати, заготовки и др. и за предаване на готовата продукция в предприятието.

С оглед съдържанието на чл. 13 и чл. 14 от Наредбата за трудоустрояването, на трудоустроени работници или служители с 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност освен изработеното по трудови норми и разценки за здрави работници или служители **се заплаща допълнително месечно възнаграждение. Като се отчитат и разпоредбите на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата** – чл.

3. Брутната работна заплата се състои от:

1. основна работна заплата, определена съгласно действащата нормативна уредба и прилаганата система на заплащане на труда;
2. допълнителни трудови възнаграждения, определени в Кодекса на труда, в наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор;
3. други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и невключени в т. 1 и 2.

Следва изводът: Трудовото възнаграждение по чл. 13 и чл. 14 от Наредбата за трудоустрояване е вид нормативно определено допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер, което се изплаща на посочените в тези разпоредби трудоустроени служители в допълнение на основаната работна заплата и заедно с нея и с допълнителното трудово възнаграждение за стаж и опит формират брутното трудово възнаграждение.

С оглед вида на системата за заплащане на труда, правно-организационната форма на работодателя и качеството/статута на съответния служител са възможни няколко варианта:

А. Вид на система на заплащане на труда:

- При въведена повременна система – се следи времето, през което служителите работят, а не производителността им.
- При система според изработеното, т.н. сделна система – в трудовия договор трябва да е посочена разценката или поне да се препраща към друг подписан между страните документ, от където да е видно какви и точно колко на брой детайла трябва да произведе работникът, за да получи пълен размер на основната си работна заплата, която не може да бъде под минималната за страната.

Б. Правно-организационната форма на работодателя

При работодатели, които не са кооперации – следва да се прилагат стриктно императивните правила на Кодекса на труда и при въведена сделна система за заплащане на труда, на служителите се заплаща уговорената минимална работна заплата винаги, когато те не са успели да достигнат изпълнението на месечната норма по причини, извън тяхното виновно поведение, т.е. не им се дължи основната заплата в пълен размер, само ако са извършили виновно нарушение – неуплътняване на работното време или отсъствие от работа.

Ако те не са извършили виновно нарушение – тогава винаги се прилага чл. 267 от Кодекса на труда, трудово възнаграждение при престой и производствена необходимост.

- (1) За времето на престой не по вина на работника или служителя той има право на брутно трудово възнаграждение.
- (2) При престой по вина на работника или служителя той няма право на трудово възнаграждение за времето на престоя.
- (3) За времето, през което работникът или служителят е изпълнявал друга работа поради производствена необходимост, той получава трудово възнаграждение за изпълняваната работа, но не по-малко от брутно възнаграждение за основната му работа.