

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПРОМЯНА В ЗАКОНА ЗА ПРИВАТИЗАЦИЯ И СЛЕДПРИВАТИЗАЦИОНЕН КОНТРОЛ

Глава първа ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

Чл. 10. (Доп. - ДВ, бр. 65 от 2006 г., в сила от 22.07.2008 г., бр. 99 от 2009 г., в сила от 1.01.2010 г., изм., бр. 18 от 2010 г., в сила от 5.03.2010 г., бр. 15 от 2013 г., в сила от 1.01.2014 г.) (1) Паричните постъпления от приватизацията на общинското участие в капитала на търговски дружества, на обособени части от имуществото на еднолични търговски дружества с общинско участие в капитала, както и на обекти по чл. 1, ал. 2, т. 6 постъпват по бюджета на общината и се разходват по реда на чл. 127, ал. 3 от Закона за публичните финанси.

(2) Когато общината е създава общински гаранционен фонд за малки и средни предприятия, до 10 на сто от постъпленията по ал. 1 могат да се използват за целите на гаранционния фонд.

1. Тази алинея от закона е в ущърб на малките общини в България. Предлагаме за тях да се регламентира до 50 на сто от постъпленията по ал. 1 да се използват за целите на гаранционния фонд. Целта на предложеното изменение е да се осигурят по-широки възможности за подпомагане на малкия и средния бизнес в малките общини на страната, чрез гарантиране на част от кредитния риск по кредити, предоставени от финансови институции, обезпечаващи изпълнението на европроекти.

ОТМЯНА НА § 11д ОТ ПРЕХОДНИТЕ И ЗАКЛЮЧИТЕЛНИТЕ РАЗПОРЕДБИ НА ЗАКОНА ЗА ПРИВАТИЗАЦИЯТА И СЛЕДПРИВАТИЗАЦИОННИЯ КОНТРОЛ

„§11д. (Нов – ДВ, бр. 72 от 2006 г.) (1) За обезпечаване на изпълнението на задължения по приватизационен договор органите за приватизация, съответно Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол, могат да предприемат необходимите действия за учредяване на законова ипотека, залог или друго обезпечение”

Считаме, че посочената разпоредба води до прекомерно и едностранно ограничаване на стопанската инициатива на засегнатите лица, както и възпрепятства възможностите им да вземат стратегически решения и да сключват важни търговски сделки. Разпоредбата е и в противоречие с разпоредбите на Конституцията на Република България по следните причини:

Член 17, ал. 3 от Конституцията гласи: „частната собственост е неприкосновена”. Това означава, че законът защитава движимо и недвижимо имущество от физически и юридически посегателства от страна на лица несобственици. Видно от разпоредбата на § 11д, обаче, ЗПСПК в противоречие на конституционния принцип дава правото на Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол (АПСК) да обезпечава вземанията си по неизпълнени договори за приватизация чрез налагане на обезпечителни мерки срещу недвижимо имущество, собственост на трето незадължено лице. Даването на подобни правомощия на АПСК създава опасност от пряка намеса във търговската дейност на дружествата, което излага на риск финансовата им свобода и стабилност.

Освен това, съгласно чл. 19, ал. 2 от Конституцията „Законът създава и гарантира на всички граждани и юридически лица еднакви правни условия за стопанска дейност, като предотвратява злоупотребата с монополизма, непоялната конкуренция и защитава потребителя.” На практика обаче разпоредбата на § 11д от ЗПСПК създава една привилегия за АПСК да обезпечава вземанията си с

имущество, което е собственост на трети лица, които не са задължени спрямо нея. Такава възможност не е предвидена за никой друг стопански субект.

Предвиждането на подобно право създава и опасност от сериозни неблагоприятни икономически последици за стопанските субекти. Получава се така, че за задълженията на едно трето лице, се излага на риск икономическата стабилност на други незадължени стопански субекти – обременяването на имуществото им с тежести е пречка за използването им като обезпечение за получаване на банкови кредити, които са основен източник за разширяване и модернизация на производството. Рискът е още по-голям във време на икономическа криза, когато фирмите се борят за своето оцеляване.

Освен всичко друго, имуществото на едно дружество не е постоянна величина – то се променя в зависимост от търговската дейност и от нуждите на дружеството. Въвеждането на правото по § 11д от ЗПСПК ограничава стремежа на приватизирани предприятия да се развиват и разширяват (каквато е целта на всяка приватизация) под страх да не им бъде потърсена отговорност за чужди задължения.

Смушаваща е и липсата на механизъм за контрол на самата АПСК относно прилагането на разпоредбата на § 11д от ЗПСПК, която на практика е свободна да налага свръхобезпечение на своите вземания.

В заключение, нашето предложение за отмяна на § 11д от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за приватизацията и следприватизационния контрол кореспондира напълно и с изготвения проект на Закон за изменение на Закона за приватизация и следприватизационен контрол (ЗПСК), изготвен във връзка с получено Мотивирано становище С (2013) 1550/21.03.2013 на Европейската комисия (ЕК) по процедура за нарушение № 2012/4002 касаещо разпоредбите на § 11 от Преходните разпоредби към ЗИД на ЗПСК (изм. ДВ, бр. 65 от 2008 г., в сила от 22.07.2008 г., изм. и доп., ДВ бр. 18 от 2010 г., в сила от 5.03.2010 г.), които не съответстват на заложените в Договора за функциониране на ЕС принципи на свободно движение на капитали (чл. 63 от ДФЕС) и свобода на установяване (чл. 49 ДФЕС).

В полученото Мотивирано становище, ЕК, поддържа вече изразената в Официалното уведомително писмо С(2012)3366 final от 31 май 2012 позиция, че § 11 от ПР към ЗИД на ЗПСК, въвежда специално държавно право, което нарушава интересите на инвеститорите от ЕС, не отговаря на изискванията за пропорционалност и е неподходящо за постигането на целите на ЗПСК за създаване на условия за прозрачна и икономически ефективна приватизация при равнопоставеност на инвеститорите.

Мотивираното становище е вторият и последен етап на Досъдебната фаза от процедурата по неизпълнение на задълженията, съгласно чл. 258 от ДФЕС, като за отпадането на § 11д от ЗПСПК е даден двумесечен срок за изпълнение, приближаващ в края на месец юли 2013.

ПРОМЯНА В ГЛАВА ТРЕТА „А”, ЧЛЕН 22б (5), (6), (7) и (8)

(5) По искане на купувачите по договори за приватизация на дружества, за които не е открито производство по несъстоятелност или не са в производство по ликвидация и спрямо които Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол има вземания за неустойки, присъдени с влязло в сила съдебно решение, Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол може да сключи с тях спогодба или споразумение за разсрочване на вземането при наличие или представяне на обезпечение, което покрива размера на вземането и дължимите лихви за периода на разсрочването.

(6) Периодът на разсрочване по ал. 5 може да е до 5 години, считано от датата на подписване на спогодбата или споразумението, като при подписване на спогодбата или споразумението купувачът трябва да е заплатил не по-малко от 5 на сто от задължението.

(7) При сключване на спогодба или споразумение по ал. 5 се съставя погасителен план, определящ размера на вноските в рамките на периода на разсрочване и падежите на вноските. При изпадане в забава от страна на купувача за заплащане на три вноски, съответно която и да е от последните три вноски, на определените им падежи в погасителния план цялото задължение става незабавно изискуемо.

(8) От деня на сключване на спогодбата или споразумението по ал. 5 образуваните изпълнителни дела за събиране на вземанията, предмет на спогодбата или споразумението, се спират, като делата се възобновяват по искане на Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол при изпадане в забава от страна на купувача за заплащане на три вноски, съответно която и да е от последните три вноски, на определените им падежи в погасителния план. Периодът, през който изпълнителното производство е спряно, не се отчита с оглед прилагането на чл. 433, ал. 1, т. 8 от Гражданския процесуален кодекс.

В случаите когато се касае за присъдени неустойки, произтичащи от неизпълнение на приватизационен договор, предлагаме преобразуването им в задължение за инвестиции. Неустойката е сурогат на изпълнението и тя има за цел да обезщети кредитора за претърпените от него вреди и да санкционира длъжника за неизпълнението. Плащането на неустойката обаче не е равносилно на изпълнение на приватизационен договор. Неустойката се плаща вместо изпълнение. Затова предлагаме частично държавното вземане по горепосочения член да се преобразува в задължение за инвестиция. Длъжникът ще погасява част от дълга си, произтичащ от влязло в сила съдебно решение, но не чрез плащане, а чрез предоставяне на заместваща престация, допустимо от закона. Съгласно Член 65 от Закона за задълженията и договорите, кредиторът и длъжникът да се споразумеят последният да извърши определено действие вместо цялостно плащане. Изпълнението на инвестиционна програма, основаваща се на споразумение за спиране на изпълнително производство представлява по наше мнение именно такава схема на даване вместо плащане, която е действителна само при наличието на изрично споразумение.

Понастоящем прекалено дългите срокове на съдебно производство водят след себе си натрупването на големи задължения по лихви, които нерядко дори надвишават задълженията на купувача по главницата. Това обстоятелство не е в полза нито на купувача, нито на българската икономика.

Поради това предлагаме при сключване на спогодба по ал. 5, задълженията на купувача от натрупани лихви към датата на спогодбата да се реструктурират в задължение за инвестиции на дружеството със срок на изпълнение срокът на спогодбата и съответната инвестиционна програма. При неизпълнение на задължението по инвестиционната програма и/или изпадане в забава за плащане на три вноски от погасителния план, задължението за лихви към Агенцията за приватизация и следприватизационен контрол се възстановява.

Реструктурирането на дълга, представляващо допустима държавна помощ, няма да се отрази пряко на конкуренцията, нито ще доведе до неравнопоставеност на дружествата и няма да наруши регламента и директиви на ЕС, нито ще се отрази или застраши конкуренцията с конкурентни дружества от ЕС.

Извършеното икономическо инвестиране в дружествата ще доведе до ускоряване на икономическото развитие в държавата, ще намали безработицата, ще доведе до разкриване на нови работни места, а оттам и до повишаване на данъците към фиска.

При постигане на споразумение за трансформиране на част от дълга в инвестиции дружествата да се отказват от ползването на привилегии по Закона за насърчаване на инвестициите.

Изпълнителното производство да се прекрати след изпълнението на инвестиционната програма в нейната цялост.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
за изменение в ЗАКОНА ЗА КОРПОРАТИВНО ПОДОХОДНО ОБЛАГАНЕ

1. Глава двадесет и втора

НАМАЛЯВАНЕ, ПРЕОТСТЪПВАНЕ И ОСВОБОЖДАВАНЕ ОТ ОБЛАГАНЕ С
КОРПОРАТИВЕН ДАНЪК, Раздел IV

ДОСЕГАШЕН ТЕКСТ:

Чл. 182. (2) Данъчно облекчение, представляващо минимална помощ, не се прилага по отношение на:

.....
.... 7. инвестирането в активи, използвани в дейности, свързани с износ за трети страни и държави членки.
.....

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ:

Чл. 182. (2) Данъчно облекчение, представляващо минимална помощ, не се прилага по отношение на:

.....
.... 7. (Текстът се заличава)
.....
.....

ДОСЕГАШЕН ТЕКСТ:

Чл. 183. (1) Общините с безработица с или над 35 на сто по-висока от средната за страната се определят ежегодно със заповед на министъра на финансите по предложение на министъра на труда и социалната политика, която се обнародва в "Държавен вестник".

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ:

Чл. 183. (1) Общините с безработица равна или по-висока от средната за страната се определят ежегодно със заповед на министъра на финансите по предложение на министъра на труда и социалната политика, която се обнародва в "Държавен вестник".

ДОСЕГАШЕН ТЕКСТ:

Чл. 184. (Изм. - ДВ, бр. 110 от 2007 г., в сила от 01.01.2007 г.) Корпоративният данък се преотстъпва в размер до 100 на сто на данъчно задължени лица за данъчната им печалба от извършваната производствена дейност, включително производство на ишлеме, когато са изпълнени едновременно следните условия:

1. данъчно задълженото лице извършва производствена дейност единствено в общини, в които за предходната година преди текущата има безработица над 35 на сто по-висока от средната за страната за същия период;

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ:

Чл. 184. (Изм. - ДВ, бр. 110 от 2007 г., в сила от 01.01.2007 г.) Корпоративният данък се преотстъпва в размер до 100 на сто на данъчно задължени лица за данъчната им печалба от извършваната производствена дейност, включително производство на ишлеме, когато са изпълнени едновременно следните условия:

1. данъчно задълженото лице извършва производствена дейност единствено в общини, в които за предходната година преди текущата има безработица равна или по-висока от средната за страната за същия период;

Предложеното изменение цели обхващане на по-голям брой данъчно задължени лица, които да ползват данъчни облекчения. По този начин ще бъдат стимулирани по-голям брой общини с висок процент на безработица, ще се открият нови работни места, които предполагат постъпления от данъци и осигуровки в бюджета, ще се насърчат инвестициите в Дълготрайни активи – машини, оборудване, производствени халета и нови технологии . Това би довело до модернизиране на машинния парк на фирмите, подобряване на инфраструктурата, увеличаване на

конкурентноспособността им, възможността им за излизане на международния пазар и подобряване общото ниво на икономиката на страната.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

за изменение в ЗАКОН за данък върху добавената стойност

Глава двадесет и пета

ПРАВОМОЩИЯ НА ОРГАНИТЕ ПО ПРИХОДИТЕ И ПРЕДОТВРЯВАНЕ НА ДАНЪЧНИ ИЗМАМИ

ДЕЙСТВАЩ ТЕКСТ:

Отговорност на лицата в случаи на злоупотреби

Чл. 177. (1) (Изм. - ДВ, бр. 94 от 2012 г., в сила от 1.01.2013 г.) Регистрирано лице - получател по облагаема доставка, отговаря за дължимия и невнесен данък от друго лице, доколкото е ползвало право на приспадане на данъчен кредит, свързан пряко или косвено с дължимия и невнесен данък.

(2) Отговорността по ал. 1 се реализира, когато регистрираното лице е знаело или е било длъжно да знае, че данъкът няма да бъде внесен, и това е доказано от ревизиращия орган по реда на чл. 117 - 120 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

(3) За целите на ал. 2 се приема, че лицето е било длъжно да знае, когато са изпълнени едновременно следните условия:

1. дължимият данък по ал. 1 не е ефективно внесен като резултат за данъчен период от който и да е предходен доставчик по облагаема доставка с предмет същата стока или услуга, независимо дали в същия, изменен или преработен вид, и

2. облагаемата доставка е привидна, заобикаля закона или е на цена, която значително се отличава от пазарната.

(4) Отговорността по ал. 1 не е обвързана с получаването на конкретна облага от невнасянето на дължимия данък.

(5) При условията на ал. 2 и 3 отговорност носи и предходен доставчик на лицето, което дължи невнесения данък.

(6) В случаите по ал. 1 и 2 отговорността се реализира по отношение на лицето, пряк получател по доставката, по която не е внесен дължимият данък, а когато събирането е неуспешно, отговорността може да бъде реализирана по отношение на всеки следващ получател по реда на доставките.

(7) Алинея 6 се прилага съответно и по отношение на предходните доставчици.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

Да се ограничи отговорността на фирмите в случай на злоупотреби допуснати от предходни доставчици до „предходния“, от който фирмата е получила доставката. Регистрираните лица да носят отговорност за данъчния кредит само на онзи доставчик по веригата /последния/, от когото те са получили стоката или услугата. Такава е европейската практика. Регистрираните лица нямат възможност при всяка сделка да разследват по линия на доставката всички фирми през които е минала стоката.

В чл. 177, ал. 3, т. 1 текстът „който и да е предходен“ отпада. На негово място се създава нов текст „предходния“.

ИЗМЕНЕН ТЕКСТ:

Чл. 177. (1) (Изм. - ДВ, бр. 94 от 2012 г., в сила от 1.01.2013 г.) Регистрирано лице - получател по облагаема доставка, отговаря за дължимия и невнесен данък от друго лице, доколкото е ползвало право на приспадане на данъчен кредит, свързан пряко или косвено с дължимия и невнесен данък.

(2) Отговорността по ал. 1 се реализира, когато регистрираното лице е знаело или е било длъжно да знае, че данъкът няма да бъде внесен, и това е доказано от ревизиращия орган по реда на чл. 117 - 120 от Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

(3) За целите на ал. 2 се приема, че лицето е било длъжно да знае, когато са изпълнени едновременно следните условия:

1. дължимият данък по ал. 1 не е ефективно внесен като резултат за данъчен

период от предходния доставчик по облагаема доставка с предмет същата стока или услуга, независимо дали в същия, изменен или преработен вид, и

2. облагаемата доставка е привидна, заобикаля закона или е на цена, която значително се отличава от пазарната.

(4) Отговорността по ал. 1 не е обвързана с получаването на конкретна облага от невнасянето на дължимия данък.

(5) При условията на ал. 2 и 3 отговорност носи и предходен доставчик на лицето, което дължи невнесения данък.

(6) В случаите по ал. 1 и 2 отговорността се реализира по отношение на лицето, пряк получател по доставката, по която не е внесен дължимият данък, а когато събирането е неуспешно, отговорността може да бъде реализирана по отношение на всеки следващ получател по реда на доставките.

(7) Алинея 6 се прилага съответно и по отношение на предходните доставчици.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
ЗА ИЗМЕНЕНИЕ В НАРЕДБА ЗА ПЕНСИИТЕ И ОСИГУРИТЕЛНИЯ СТАЖ
Приета с ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 30 на МИНИСТЕРСКИ СЪВЕТ от 10.03.2000 г.

Глава първа.

ОТПУСКАНЕ НА ПЕНСИИТЕ

Раздел I.

Общи разпоредби

ДОСЕГАШЕН ТЕКСТ:

Чл. 2. Към заявлението за отпускане на лична пенсия за осигурителен стаж и възраст се представят:

1. (доп. - ДВ, бр. 19 от 2002 г., в сила от 01.01.2002 г., доп. - ДВ, бр. 16 от 2012 г., в сила от 01.01.2012 г.) документи за осигурителен (трудов) стаж и за прекратяване на осигуряването на лицата по чл. 4, ал. 1, т. 1 - 4 и 6 и чл. 4а КСО;

2. (доп. - ДВ, бр. 74 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 19 от 2003 г., в сила от 01.01.2003 г., доп. - ДВ, бр. 33 от 2013 г., в сила от 09.04.2013 г.) документи за brutното трудово възнаграждение или доход, върху които са внесени осигурителни вноски за 3 последователни години от последните 15 години осигурителен стаж по избор на пенсионера преди 1 януари 1997 г., и за brutното трудово възнаграждение или доход, върху които са внесени осигурителни вноски за осигурителния стаж след тази дата до датата на пенсионирането. За времето от 1 януари 2000 г. се вписва годишното brutно трудово възнаграждение или доходът, върху който са внесени осигурителните вноски. Когато за времето след 31 декември 1996 г. или за част от него не са представени документи за brutно трудово възнаграждение или доход, върху които са внесени осигурителни вноски, се ползват данните по чл. 5, ал. 4, т. 1 КСО.

ИЗМЕНЕН ТЕКСТ:

2. (доп. - ДВ, бр. 74 от 2002 г., изм. - ДВ, бр. 19 от 2003 г., в сила от 01.01.2003 г., доп. - ДВ, бр. 33 от 2013 г., в сила от 09.04.2013 г.) документи за brutното трудово възнаграждение или доход, върху които са внесени осигурителни вноски за 3 последователни години от последните 15 години осигурителен стаж по избор на пенсионера преди 1 януари 1997 г.

ОСНОВАНИЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ:

Предложението е свързано с отпадане на задължението на работодателите да подават документи – удостоверения за осигурителен стаж и доход за периодите след 1997 г., за които НОИ притежава данни, защото съществува персонален регистър за осигурителния доход на всички лица, който включва данни за осигурителите, информация за броя на дните в осигуряване и дохода, върху който са внесени осигурителните вноски за пенсия.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
за изменение в ЗАКОН ЗА МАЛКИТЕ И СРЕДНИТЕ

ПРЕДПРИЯТИЯ
Глава първа
ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

ДОСЕГАШЕН ТЕКСТ:

Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 59 от 2006 г.) (1) Категорията малки и средни предприятия включва предприятията, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 250 души, и
2. годишен оборот, който не превишава 97 500 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 84 000 000 лв.

(2) От предприятията по ал. 1 малки предприятия са тези, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 50 души, и
2. годишен оборот, който не превишава 19 500 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 19 500 000 лв.

(3) От предприятията по ал. 1 микропредприятия са тези, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 10 души, и
2. годишен оборот, който не превишава 3 900 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 3 900 000 лв.

ИЗМЕНЕН ТЕКСТ:

Чл. 3. (Изм. - ДВ, бр. 59 от 2006 г.) (1) Категорията малки и средни предприятия включва предприятията, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 500 души, и
2. годишен оборот, който не превишава 97 500 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 84 000 000 лв.

(2) От предприятията по ал. 1 малки предприятия са тези, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 100 души, и
2. годишен оборот, който не превишава 19 500 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 19 500 000 лв.

(3) От предприятията по ал. 1 микропредприятия са тези, които имат:

1. средносписъчен брой на персонала, по-малък от 20 души, и
2. годишен оборот, който не превишава 3 900 000 лв., и/или стойност на активите, която не превишава 3 900 000 лв.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ:

Предложението има за цел разширяване обхвата на фирмите, които попадат в критериите за малки и средни предприятия, поради факта, че по-голяма част от Европейските проекти са предназначени за подпомагането на бизнеса на същите.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
за изменение и допълнение на ЗАКОН ЗА ЕНЕРГЕТИКАТА

ДОСЕГАШЕН ТЕКСТ:

Раздел VI.

Мерки за защита на крайните клиенти (Нов - ДВ, бр. 54 от 2012 г., в сила от 17.07.2012 г.)

Чл. 38а. (Нов - ДВ, бр. 54 от 2012 г., в сила от 17.07.2012 г.) (1) Договорите между потребители на енергийни услуги и енергийните предприятия, предоставящи услуги от обществен интерес, задължително съдържат:

1. данни, идентифициращи енергийното предприятие, включително адрес;
2. предлаганите услуги и условията и реда за тяхното предоставяне;
3. средствата, чрез които може да се получи актуална информация за всички приложими цени на предлаганите услуги;
4. срок на договора, условията за временно преустановяване, прекратяване на тяхното предоставяне и на договора;
5. условията за едностранно прекратяване на договора от ползвателя на енергийни услуги и възможността за такова прекратяване без допълнително плащане;
6. условията и реда за прихващане и възстановяване на суми при неспазване на изискванията за качество на договорените услуги, включително неточно или забавено фактуриране;
7. правата на потребители на енергийни услуги, включително информация относно процедурата по разглеждането и произнасянето по жалби;
8. други условия съгласно предвиденото в този закон.

(2) Условията по ал. 1, както и предложенията за тяхната промяна се оповестяват преди сключването или потвърждаването на договора.

ПРОМЕНЕН ТЕКСТ:

Раздел VI.

Мерки за защита на крайните клиенти (Нов - ДВ, бр. 54 от 2012 г., в сила от 17.07.2012 г.)

Чл. 38а. (Нов - ДВ, бр. 54 от 2012 г., в сила от 17.07.2012 г.) (1) Договорите между потребители на енергийни услуги и енергийните предприятия, предоставящи услуги от обществен интерес, задължително съдържат:

1. данни, идентифициращи енергийното предприятие, включително адрес;
2. предлаганите услуги и условията и реда за тяхното предоставяне;
3. средствата, чрез които може да се получи актуална информация за всички приложими цени на предлаганите услуги;
4. срок на договора, условията за временно преустановяване, прекратяване на тяхното предоставяне и на договора;
5. условията за едностранно прекратяване на договора от ползвателя на енергийни услуги и възможността за такова прекратяване без допълнително плащане;
6. условията и реда за прихващане и възстановяване на суми при неспазване на изискванията за качество на договорените услуги, включително неточно или забавено фактуриране;
7. правата на потребители на енергийни услуги, включително информация относно процедурата по разглеждането и произнасянето по жалби;
8. други условия съгласно предвиденото в този закон.

9. фиксиране на задължения и отговорности на енергийните предприятия при възникване на неизправности в енергопреносната мрежа, възникнали при обстоятелства, които не зависят от потребителите на енергийни услуги.

(2) Условията по ал. 1, както и предложенията за тяхната промяна се оповестяват преди сключването или потвърждаването на договора.

Предложението е предназначено за обезпечаване сигурността на потребителите на енергийни услуги, както и поемането на отговорност от енергийните предприятия за

преки щети и загуби на клиентите, произтичащи от внезапно спиране на ел.захранване, токови удари при промяна в напрежението и т.н.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

относно Оперативните програми за финансиране от Европейските структурни фондове за програмния период 2014-2020 г.

1. Отпадане на чл. 4 от Закона за малките и средни предприятия от Указанията за попълване на Декларацията за обстоятелствата по чл. 3 и чл. 4 като определящ при категоризирането на малки и средни предприятия.

Свързаността много често обхваща предприятия с разнороден предмет на дейност, а отделните предприятия имат различни потребности. Това възпрепятства достъпа на нуждаещите се от подпомагане предприятия от съответната финансираща програма. Група от малки и средни предприятия се разглежда като голямо предприятие, независимо от предмета им на дейност. По такъв начин се ограничава достъпът до финансиращите програми на отделните юридически лица, влизащи в състава на групата предприятия. Според нас не би следвало да се разглеждат като едно цяло предприятия, произвеждащи различни типове продукция и такива, предлагащи търговия и услуги. Очевидно е, че такива предприятия нямат еднакви потребности. В дотук осъществяваните оперативни програми за финансиране няма реални възможности за участие на предприятия, предлагащи търговия и услуги.

2. Предложение за намаляване на процента съфинансиране от предприятията спрямо сега действащото определяне на процента за съфинансиране, както следва:

- за малки предприятия – до 10 %
- за средни предприятия – до 15 %
- за големи предприятия – до 20 %

В много случаи фирмите, кандидатстващи за безвъзмездна финансова помощ, не разполагат с необходимия размер средства за съфинансиране. Намаляването на финансовия ресурс, който се изисква като собствено участие, ще доведе до възможността за използването му в други направления. Така ще се намали риска от отлагането или отмяната на други текущи проекти, които са ключови за развитието на предприятията. При досегашните нива на съфинансиране голяма част от предприятията са принудени да теглят кредит при висок лихвен процент от банките. Само така те могат да се възползват от предоставяните по европейските програми финансови средства. В случай на теглене на кредит обаче за тях се увеличава рискът от изпадане в несъстоятелност в и без това сложната обстановка на световна икономическа криза.

3. Увеличаване броя на финансиращите програми за технологично оборудване и модернизация.

Необходимо е фокусиране върху програмите за технологична модернизация и въвеждане на ново оборудване в предприятията. Необходимо е също те да са достатъчно гъвкави и пригодими към нуждите на бенефициентите, тъй като пазарните промени са изключително динамични. Това ще повлияе положително върху конкурентоспособността на предприятията на европейските и световните пазари. Така ще се повиши не само техният престиж, но и престижа на България като модерна европейска държава с предприятия на световно ниво, предлагащи най-високо качество.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ В ПРОЕКТА НА ЗАКОН ЗА ПРЕДУЧИЛИЩНОТО ОБРАЗОВАНИЕ

Глава шестнадесета: ФИНАНСИРАНЕ И ИМУЩЕСТВО

Раздел I: Финансиране

Чл. 282 (1) в момента гласи:

Субсидията от държавния бюджет за държавните дейности по образованието за частните детски градини и частните училища включва средства за издръжка на дейностите по отглеждане, възпитание и обучение на децата и учениците.

Във връзка с приемането на Проекта на закона за предучилищното и училищното образование от 2012г., да се запази **чл. 282 (1), след гласуване от НС на Република България.**

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА ЧУЖДЕНЦИТЕ В РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Чл. 24в. (Нов - ДВ, бр. 9 от 2011 г.) (1) Разрешение за продължително пребиваване могат да получат и чужденците, които притежават виза по чл. 15, ал. 1 и са приети за редовно обучение във висше училище, ученици, приети на територията на страната за обучение в средната степен на образование в рамките на програма за обмен или като стажанти без възнаграждение.

Във връзка с привличане на чуждестранни инвестиции в сферата на образованието в България, **да се коригира чл. 24в от Закона за чужденците в Република България**, който в сегашния си вид не позволява на ученици от трети страни, в училищна степен на образованието си да пребивават на територията на Република България, извън рамките на програми за обмен или неплатени стажове. По този начин се ограничават възможностите на граждани от страни, които не са членки на Европейския съюз, да продължат обучението си в училищна степен в образователни среднообразователни институции на територията на Република България.

ПРЕПОРЪКИ ЗА НАМАЛЯВАНЕ НА ЗАКОНОВИТЕ УТЕЖНЕНИЯ В ЗАКОНА ЗА ОБЩЕСТВЕНИ ПОРЪЧКИ

1. Да се предвидят санкции за Възложителите при неспазване на законоустановения срок за освобождаване на гаранциите за участие и добро изпълнение на договор.
2. При възможност изискването на Възложителите за нотариална заверка на фирмени документи да отпадне като задължително при подаване на предложението. Същите могат да бъдат приложени при последващ етап на сключване на договор.
3. В ЗОП да бъде фиксиран срок на валидност на изискуеми от Възложителите документи като удостоверенията за актуално състояние на кандидата, препоръки по чл. 51, ал. 1, т. 1. Липсата на такъв дава свободата на възложителите да изискват различни срокове и затрудняват набавянето им от кандидатите.
Пример: Удостоверението или препоръките да бъдат със „срок на валидност към датата на отваряне на предложенията издадени не по-рано от два месеца” или „не по-рано от един месец”, също така „да бъдат издадени след публикувани на обявлението в АОП”
4. Да се ограничат възможностите за умишлено ограничаване броят на участниците с поставянето на задължителни условия от Възложителите, като например: Кандидатът „да декларира средногодишен оборот от доставки не по-малък от 1 милион лева по предмета на поръчката” или обособяването в отделна позиция на несъвместими за оферирание продукти. Подобни условия водят до силно ограничаване на броя на участниците дори до само един и нарушават принципа на равнопоставеност. По този начин на Възложителите се дава свободата да сключат договор за възлагане на обществена поръчка с предварително определен кандидат, което само по себе си е естествена среда възпрепятства свободната конкуренция.
5. В ЗОП да бъдат предвидени стандартни образци на задължителни документи като декларации по чл. 47, чл. 56, ценови предложения и т.н.
6. Конкретно за фирмите вносители на медицински изделия допълнително се утежнява дейността им с изменения, допълнения и наредби относно Закона за медицински изделия, като например регистрацията на медицински изделия, лабораторно, болнично оборудване, групирани в категории в централизирана електронна база данни към ИАЛ, след като такава съществува при тях.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА СЪЩЕСТВУВАЩИТЕ ДАНЪЧНИ ПОЛИТИКИ И АДМИНИСТРАТИВНИ ПРАКТИКИ, КОИТО ИМАТ ЗА ЦЕЛ ПОДОБРЯВАНЕ НА БИЗНЕС КЛИМАТА В СТРАНАТА

1. Въвеждане на процедура за получаване на обвързани мнения и становища по конкретни данъчни казуси в области, които не са изяснени законово или на практика.
По този начин Данъчната администрация се ангажира с обвързващи мнения, относно приложението на закона.
2. Въвеждане на единен онлайн-регистър за нотариали, съдебни, застрахователни, митнически, банкови и други такси и тарифи.
3. Ускоряване на процедурите по несъстоятелност и ликвидация
4. Въвеждане на механизма за доброволно оповестяване на грешки
Забелязаните грешки могат да бъдат оповестени доброволно без последващи санкции, което би довело до събиране на данъчни вземания, произтичащи от такива грешки.
5. Облекчаване на санкционния режим за данъчни нарушения
Например, глобите за неначислен ДДС в законоустановения срок са равни по размер на неначисления ДДС. Тези глоби се налагат независимо от факта, че приложимата в случая законова/мораторна лихва/ за забава е значително по-висока от пазарната лихва и съдържа наказателен елемент. Тези санкции противоречат на принципите на пропорционалност, заложи в Общностното право.
6. Удължаване в срока за обжалване на ревизионните актове – 30 дни.
Предвидения в ДОПК 14-дневен срок за жалби по ревизионни актове не е достатъчен за подготвяне на задълбочени аргументи и доказателства. В същото време, срокът за издаване на решения по подадени жалби е много дълъг - чл. 155, ал.1 и често бива удължаван с три месеца – чл. 156, ал.7.
7. Създаване на Данъчно-Осигурителна сметка – чл. 87, ал.1 ДОПК – отделни партии за отделните видове данъци/ЗКПО,ЗДДС,ЗДДФЛ,КСО/
8. Условието за отсрочване и разсрочване- ДОПК/чл.183, ал.1/да бъдат актуализирани и облекчени .
Обезпечението за разсрочваните задължения да бъде в поносими размери само в размер на главницата без лихви. В сектор „Събиране „ на Приходна администрация да има облекчени условия с горесцитираните процедури.
9. Създаване на тримесечно и годишно статистическо наблюдение за потребността на фирмите от кадри – по професии и образователни степени
Тези наблюдения биха довели до ориентиране в образователната система от нуждите на бизнеса и стимулиране на подготовка на кадри в средните и висши учебни заведения, които да излязат подготвени на пазара на труда. Ползата от такава стъпка била задоволяване на трудовата борса с подготвени специалисти, намаляване на безработицата и стимулиране на бизнеса.
10. Дружества, които имат просрочени задължения към бюджета за ДДС, данък по ЗКПО, социални осигуровки, и могат да докажат с документи вземания от държавни и общински структури, да могат да кандидатстват за разсрочване на горните задължения и опрощаване на начислените наказателни лихви по тях. Тези дружества предоставят искане за разсрочване на задълженията, молба за опрощаване на лихвите и план за погасяване, който не следва да

бъде за по-дълъг период от три години. Органите на Териториалните данъчни дирекции извършват проверка на декларираните вземания и установят истинността и актуалността им. Ако това е невъзможно в текущия данъчен период, то следва да се извърши в период до два месеца от подаване на искането за разсрочване. При установяване на действителни вземания от държавни и общински структури, приемат погасителен план за задълженията на съответните длъжници в размера на установените вземания и следят за неговото изпълнение. Одобряват опрощаването на наказателните лихви в размер пропорционален на разсрочените задължения. При невнасяне на три последователни вноски от погасителния план задължението за внасяне на лихви за просрочие се възстановява.

Горното предложение е продиктувано от необходимостта държавата да събере тези задължения и да се избегнат фалити на такива дружества.

Съществуват много дружества: малки и средни предприятия, които имат задължения към бюджета за данъци по Закона за ДДС, Закона за корпоративно и подоходно облагане, социални осигуровки на персонала. В същото време те имат вземания от държавни и общински дружества, Общини и държавни институции, свързани с доставка на стоки и услуги, предмет на тяхната стопанска дейност. Тези дружества стават безлихвен кредитор на общините и държавата. В действителност те нямат финансовия ресурс за да обслужват тези задължения и в резултат на това биват обременени с допълнителни наказателни лихви. Често пъти нямат възможност да потърсят вземанията си по съдебен ред защото това е свързано с заплащането на високи съдебни такси и хонорари, а сроковете за съдебно производство са прекомерно дълги. Необходимо е държавата да създаде условия за преодоляване на тази ситуация.

11. Внасяне на Данък добавена стойност – върху платени вземания през отчетния период, а не върху фактурирани. В момента се получава безлихвено кредитиране от страна на малките и средни предприятия и общините.
12. Ускоряване на процедурите при одобрение, управление, контрол и финансиране по програми, финансирани от Европейски съюз, с цел стимулиране участието на повече български фирми в Европейски програми и съживяване на българската икономика.
13. Законова регламентация за защита на фирмите при сключване на договори с Електроразпределителни дружества – предоставяне на достатъчно аргументирани гаранции от страна на Държавата при фалит на горните дружества. Да се гарантира на фирмите-потребители моментална заменяемост на доставчика, осигуряващ достъп до електрическа енергия при невъзможност на настоящия да извършва тази дейност, независимо от причината за това. Законно регламентирано обезпечаване на загубите, възникнали по причини, които не зависят от крайните потребители на електрическа енергия.

ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА ЗАКОНА ЗА МАЛКИ И СРЕДНИ ПРЕДПРИЯТИЯ

I. Промени за прецизиране на критериите за МСП

Целта на предвидените изменения е да се прецизират текстовете, регламентиращи критериите за микро, малко и средно предприятие и привеждането им в пълно съответствие с Дефиницията за малко и средно предприятие, Приложение № 1 към Регламент на комисията (ЕО) № 364/2004 от 25 февруари 2004 за изменение и допълнение на Регламент (ЕО) № 70/2001 относно разширяване на приложното му поле и по отношение на помощта за изследвания и развитие.

Изменения и допълнения:

чл.4, ал. 6 – да отпадат думата „косвено” и изразът „без с това да се нарушават техните права на съдружници или акционери”, т.к. в настоящия ѝ вид нормата е неясна и неприложима предвид разпоредбите на българското законодателство.

чл.4, ал. 9 – да се добави „и общински” след текста: „от един или повече държавни”.

чл.4 в да се добави нова алинея 5, която да възпроизвежда указанията на НСИ, че лицата, наети на основен трудов договор при друг работодател не се включват в средносписъчния брой на персонала.

Чл.4г, ал.3 се изменя, както следва:

„(3) Към данните на съответното предприятие по ал. 2 се добавят в пълен размер данните на всяко предприятие, което е свързано с въпросното предприятие, освен ако тези данни не са вече включени в консолидираните отчети, както и данните на всяко предприятие партньор, с което има непосредствена връзка, както следва:

1. добавя се такава стойност от данните на непосредствено възходящото предприятие партньор, която е пропорционална на притежавания дял от капитала или от броя на гласовете в общото събрание на съответното предприятие по ал. 2 (който дял е по-голям);

2. добавя се такава стойност от данните на непосредствено низходящото предприятие партньор, която е пропорционална на дела от капитала или броя на гласовете в общото събрание, притежавани от съответното предприятие по ал. 2 в низходящото предприятие партньор (който дял е по-голям); в случаи на взаимно участие се взема по-големият дял.

Чл.4г, ал.4 се изменя, както следва:

„(4) Към данните на предприятията партньори и свързаните предприятия на предприятието по ал.2 се добавят в пълен размер данните на всяко тяхно пряко или косвено свързано предприятие, при условие че тези данни не са били включени посредством консолидирани финансови отчети.”

Чл.4г, ал.5 се изменя, както следва:

(5) Данните на предприятията партньори се вземат от техните годишни финансови отчети или консолидирани финансови отчети. Към тези данни се добавят данните на всяко тяхно предприятие партньор, при условие че вече не са били включени в консолидираните финансови отчети с дял, пропорционален на дела по ал. 3 и в пълен размер данните на предприятията, които са пряко или косвено свързани с

тези предприятия партньори, освен ако данните на свързаните предприятия вече са включени в консолидираните финансови отчети.

Чл.4г, ал.6 се изменя, както следва:

(6) Данните на свързаните предприятия се вземат от техните годишни финансови отчети или консолидирани финансови отчети. Към данните на свързаните предприятия се добавят данните на всяко тяхно предприятие партньор, при условие че вече не са били включени в консолидираните финансови отчети с дял, пропорционален на дела по ал. 3 и в пълен размер данните на предприятията, които са пряко или косвено свързани с тези предприятия, освен ако данните на свързаните предприятия вече са включени в консолидираните финансови отчети.

II. Предвиждане на такси, които се събират в ИАНМСП, за предоставените от Агенцията услуги.

Предложението предвижда в ЗМСП да се разпишат услуги, които ИАНМСП ще предоставя на малките и средните предприятия и таксите, които ще се събират за тях. Тези услуги обхващат най-вече информационното обслужване на МСП, извършване на пазарни, маркетингови и др. бизнес проучвания, които ИАНМСП ще извършва и предоставя по искания на конкретни МСП. ИАНМСП ще предоставя услуги по цялостно консултиране на МСП във връзка с осъществяване на износ, включително оказване на съдействие за реализиране на износа в съответната страна. Тези услуги ще се предоставят и в рамките на предстоящото изпълнение от страна на агенцията на функциите на Изпълнителна агенция по приоритетна ос 3 „Насърчаване на частния сектор” от Българо-Швейцарската програма за сътрудничество за намаляване на икономическите и социални неравенства в рамките на разширения Европейски съюз”. В изпълнение на тази функция изрично изискване от швейцарска страна е допускане на съфинансиране от страна на фирмите с цел осигуряване на устойчивост по проекта.

III. Мерки за подпомагане на малките и средните предприятия.

1. В чл.14 от ЗМСП е посочено, че Националната стратегия за насърчаване на малките и средните предприятия и годишните програми за нейното прилагане съдържат мерки за насърчаване, подпомагане и развитие на малките и средните предприятия. В чл.14, ал.1, т.2, буква е) е предвидена мярка за подпомагане участието на малки и средни предприятия в международни панаири. Предлага се от тази мярка да могат да се възползват не само малките и средни предприятия, но и браншовите организации на такива предприятия (камари, асоциации и др.), както и клъстери, образувани от малки и средни предприятия. По този начин при участието на браншови организации на малки и средни предприятия в международни панаири и изложения ще може да се мултиплицират ползите за фирмите от секторите, представени на съответния панаир или изложение, като предлаганите продукти и услуги ще бъдат представяни като българска марка и български продукт. Участието на клъстери от малки и средни предприятия ще способства представянето и утвърждаването на един готов завършен продукт на съответното изложение.

2. В договорите за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по Оперативна програма „Развитие на конкурентоспособността на българската икономика 2007-2013г.“ (ОП „Конкурентоспособност“) е предвидено, че на бенефициентите се предоставя аванс, който е определен в размер на до 20% от размера на предоставената безвъзмездна финансова помощ, съгласно Приложение № 3 към т.33 от Указания ДНФ № 4/26.07.2010г. относно условията и реда за изплащане на безвъзмездна финансова помощ със средства от Структурните и Кохезионния фонд и кореспондиращото национално съфинансиране. За обезпечаването на този аванс в договорите за предоставяне на безвъзмездна

финансова помощ се предвижда предоставяне на банкова гаранция от бенефициентите в полза на Договарящия орган по ОП „Конкурентоспособност“, на стойност предоставения аванс. Стойността на обезпеченията, изисквани от банките за предоставяне на подобна банкова гаранция често надхвърля стойността на предоставения аванс, което обезсмисля предоставянето му.

С Регламент (ЕО) № 284/2009 на Съвета от 7 април 2009 година е изменен Регламент (ЕО) № 1083/2006 за определяне на общи разпоредби за Европейския фонд за регионално развитие, Европейския социален фонд и Кохезионния фонд по отношение на някои разпоредби относно финансовото управление. С изменението е отменен чл.78, параграф 2, буква б) от Регламент 1083/2006, предвиждащ ограничение на авансовите плащания по договори за безвъзмездна финансова помощ до 35% от размера на помощта. След отпадане на това ограничение съществува възможност авансовото плащане да е до 80% от стойността на безвъзмездната финансова помощ.

С цел облекчаване на бенефициентите по отношение на предоставяните от тях гаранции за получените аванси по договори за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ се предлага в чл.16 от ЗМСП да бъде регламентирана възможността бенефициентите да обезпечават получените аванси с всички допустими обезпечения по българското законодателство (в т.ч. и със записи на заповед и превеждане на авансите по специални ескроу-сметки), а не само чрез банкови гаранции.

3. Ефективна мярка за стимулиране на българските малки и средни предприятия е облекчаване на условията при които предприятията кандидатстват и участват в изпълнението на обществени поръчки. В тази връзка предлагаме 3 мерки, свързани с изменения и допълнения в Закона за обществените поръчки:

3.1. Да се въведе изискване в сключваните договори за възлагане на обществени поръчки Възложителите задължително да включват клаузи, съдържащи задължения на Изпълнителя да използва български малки и средни предприятия като поддоставчик и/или изпълнител /но не подизпълнител по смисъла на чл.56, ал.1, т.8 от ЗОП/. Изпълнителят ще е задължен да използва български МСП при доставка на стоки и услуги, необходими за или при изпълнението на поръчката.

3.2. Да се предвиди възможност при възлагане на обществени поръчки от Възложителите по ЗОП на доставки и услуги до определен праг (до 200 000 лева за доставки или услуги и до 500 000 лева за строителство) да не са длъжни да провеждат процедурите по закона, а да спазват глава осма „а“ от ЗОП (възлагане чрез Публична покана), в случаи, че определят поръчката да се изпълнява от български малки и средни предприятия. Това ще облекчи Възложителите, тъй като ще прилагат опростена процедура за възлагане чрез публична покана на най-масовите като стойност обществени поръчки. От друга страна предлаганата мярка ще насърчи малките и средните предприятия като създаде възможност при определени условия само те да се конкурират за определена поръчка, както и в тези случаи няма да подават сложната документация, която се изисква при възлагане на обществена поръчка по процедурите по ЗОП, а ще попълват сравнително опростена оферта, която се изисква при публичната покана.

3.3. С цел стимулиране на МСП се предлага в ЗОП да бъде предвидено задължение на Възложителите по чл.7, ал.1 от закона (институционални) да предвиждат процент от възлаганите от тях обществени поръчки през годината (като процент от общата стойност на поръчките за съответната година), които да бъдат възлагани на МСП.

4. С цел стимулиране на инвестициите от малки и средни предприятия в иновации се предлага реинвестираната печалба в иновации да бъде освободена от данък печалба. Определение за иновации е дадено в чл.4 от проекта на Закона за иновациите, публикуван за обществено обсъждане на страницата на МИЕТ в Интернет. По смисъла на цитирания текст:

„(1) Иновация е създаване и/или внедряване на нов или значително усъвършенстван продукт, процес или организационен метод.

(2) Иновациите са свързани с развитието и пазарно приложение на продукти, процеси и методи, които са нови или съществено подобри в сравнение със съществуващото знание в съответната област.

(3) Иновациите водят до измерим положителен икономически, социален и/или екологичен ефект.

(4) Иновациите включват индустриални изследвания, експериментални разработки, проучване на техническа осъществимост, придобиване на права върху обекти на интелектуалната и индустриалната собственост, консултантски и поддържащи услуги за иновации и други, които отговарят на условията по ал. 1, 2 и 3.

(5) Иновациите са продуктови, процесни и организационни.“

5. За да се създадат условия за развитие на следващото поколение от предприемачи, обучението по предприемачество да стане част от задължителната учебна програма на училищата. Обучението да включва посещения и практически занятия в работещи предприятия и с активното участие на представители на местния бизнес. Да се възобнови организирането на ученически посещения на технически панаири и изложения от регионален и национален мащаб.

РОЛЯТА НА ТРУДОВИТЕ ПОЛИТИКИ В БЪЛГАРСКАТА ИКОНОМИКА

СТАНОВИЩЕ НА АЙ БИ ЕМ

Създаването на нов бизнес модел и съвременната трудова заетост

Напредъкът в мрежовите технологии води до социални и икономически трансформации в целия свят, които оказват влияние на глобалната икономика и я обединяват и обезпечават със средства както никога досега.

Компаниите, които искат да се адаптират и да успеят, трябва да реагират в реално време на по-взискателните, разнообразни, по-добре информирани и по-малко лоялни към марките потребители. Подходите за иновация на бизнес моделите и управление на новата работна сила са от съществено значение за посрещането на тези предизвикателства.

При управлението на работната сила, решенията за анализ на ресурсите осигуряват достъп в реално време до глобалното хранилище за умения и свързват информацията за човешките ресурси, отнасяща се до предлагането, наличието и търсенето. Компаниите придобиват умения да решават нуждите си от персонал по-бързо, както и виждания за разрешаване на бъдещите нужди от умения и възможности за оптимизиране на човешките ресурси в целия свят. В резултат на това, работодателите могат по-добре да съчетаят търсенето и предлагането и да постигнат конкурентни предимства.

Същевременно съвременната трудова заетост се базира по-малко на дългосрочни назначения и лоялност на служителя към семейния тип фирма. Днешните служители често се стремят да усвояват различни работни модели, които заличават традиционната граница между работа и свободно време. По-младите работници са склонни да търсят по-голяма свобода и независимост от своите работодатели, да работят по начини, които съответстват на техния начин на живот и насърчават тяхното творчество.

Освен това технологиите и глобалните бизнес модели означават, че повече работещи могат да се възползват от новите икономически възможности в света. Опитните служители могат да развиват своята кариера извън географските граници на своите национални икономики без да е необходимо да се местят. Освен това те разполагат с инструменти и умения, които им позволяват да работят от различни места извън физическите граници на базите на своите работодатели.

В резултат на това работни схеми като самонаемане, работа по договор, работа за определен срок, работа чрез агенции за временна заетост и други формати стават все по-разпространени. Тези схеми отразяват както бизнес нуждите, така и променящия се начин на живот и често се търсят от работещи, които избират различен начин на живот.

Едно важно последствие от тези тенденции е продължаващото коригиране на стратегиите за работната сила от бизнеса, които се стремят да изграждат по-голяма устойчивост и адаптивност на своите бизнес модели.

Публични политики в новия социално-икономически контекст

На фона на новите бизнес модели и модели на работната сила, много аспекти на публичната политика, засягащи правилата за трудова заетост и работна сила граничат с неуместното. И още по-лошо, те работят срещу създаването на работни места и конкурентоспособността. Много национални рамки за трудова заетост са пригодени към остарели представи за производствена заетост и не спомагат за ръста на услугите и за „умните“ дигитални инвестиции.

При разглеждането на икономическата си политика и възможности за инвестиции, те следва да разберат капацитета на икономиката за развитие и да се адаптират на фона

на бързите технологични промени и глобална интеграция. Адекватността на такива структури като образователната система, трудовия пазар, данъчната и социално-осигурителна система засяга способността на икономиката да постигне благосъстояние.

Следователно политиките днес трябва да преценят как в един глобално интегриран свят тяхната страна може да привлече работна ръка и инвестиции, как те ще се разграничат и създадат уникално стойностно предложение и ще изградят умения за подпомагане на растежа.

Ролята на трудовите политики за увеличаване на конкурентоспособността на България

Като компания, която работи в 170 страни и има 400 000 служители, Ай Би Ем сравнява местата за инвестиции в целия свят. След задълбочен анализ ние изграждаме картина за това кое прави едно място привлекателно и какво е необходимо за постигането на ръст и разкриването на работни места.

Това, което научихме е, че ръст се постига в икономики, в които ресурсите могат да се разгърнат по-лесно и новите продукти и идеи могат да се усвоят и приложат по-бързо. Икономиките, които позволяват такава гъвкавост, разполагат с най-добрите средства за успех в днешните променящи се икономически условия. Освен това взаимната обвързаност предлага възможности за ръст и на малките икономики, които по този начин могат да се превърнат във важни играчи. Това е възможно, ако тези икономики са готови за промяната и могат да се адаптират към нея.

България разполага с реални активи от гледна точка на човешкия капитал и уменията за иновация. Ние вярваме, че с правилни корекции на политиката България има голям потенциал да стане лидер в стратегическите услуги за развиващите се пазари.

За да се развива и да постига успех България трябва да поддържа политики, които създават годни за експорт умения, ресурси и технология. За да постигне тази цел България трябва да стане по-конкурентна в глобален мащаб и да подобри своята бизнес среда. Дейностите за подобряване на бизнес средата могат да се отнасят до една модерна образователна система, както и до физическа инфраструктура, прогресивни политики в областта на изследователската дейност и иновациите и накрая, но не на последно място трудовото законодателство, което позволява на компаниите да реагират гъвкаво на постоянните промени.

Подобряване на адаптирането на трудовия пазар и заетостта също имат водещо значение, ако България иска да върви по по-стабилен път на постигане на жизнените стандарти на ЕС, подобряване на своята конкурентоспособност и справяне с безработицата. Задълбочаването на интеграцията на България с пазарите на ЕС и световните пазари ще се предопредели от нейната способност да преразпредели ресурси от по-ниско производителните към по-високо производителните дейности в икономиката. Успехът зависи в голяма степен от функционирането на трудовия пазар и неговата гъвкавост спрямо възникващите предизвикателства.

Стратегията за трудова заетост на България за 2008 г. - 2015 г. има за цел намирането на решения за тези предизвикателства, тъй като тя е съгласувана с актуализираната стратегия на ЕС за работната сила, която поставя акцент върху подхода за гъвкавост и сигурност. Ние приветстваме целта на стратегията за повишаване на гъвкавостта и сигурността на трудовия пазар и за насърчаване на политика за икономически ръст, която ще доведе до създаване на работни места с по-високо качество. Ние също така вярваме, че реформата в регулирането на трудовия пазар чрез възприемането на някои от най-добрите практики в ЕС може да увеличи създаването на работни места и да повиши производителността в икономиката в по-широк мащаб, което да доведе до по-бърза икономическа интеграция с ЕС.

Ограничения на трудовото законодателство на България

Следвайки стратегията, последните редакции на Кодекса на труда имаха за цел да актуализират законодателството спрямо нуждите на пазарната икономика и да подобрят гъвкавостта на трудовия пазар. Намерението беше стъпка в правилната посока. Но промените не засегнаха някои закостенели виждания и така гъвкавостта на трудовия пазар в някои важни области си остана ограничена. Тези области са:

Ограничения за полагането на извънреден труд и неговата висока цена. Полагането на извънреден труд по принцип е забранено в България освен при спешни случаи и в случай на интензивна сезонна работа. Освен това Кодексът на труда налага строг годишен лимит от 150 часа извънреден труд (за сравнение в Унгария лимитът е почти два пъти по-висок - 250 часа, а в Словакия след последното актуализиране на трудовото законодателство се разрешават 400 часа). Използването на извънреден труд също така е скъпо за работодателите, тъй като те трябва да плащат надбавка за извънреден труд от поне 50% върху основната заплата, като тази надбавка може да достигне дори 300% в определени случаи (водещо до плащане на извънреден труд в размер на общо 400%) съгласно тълкуването на закона от служителите на Инспекцията по труда. Надбавката от 300 % е много по-висока от средната стойност за Европа, където завишението на надниците обикновено варира между 50% и 100%.

Ограничението за часовете извънреден труд е огромен недостатък, който пряко се свързва с възможностите за ръст на БВП. Правителството и съветът за тристранно сътрудничество трябва да вземат предвид желанието на работниците и работодателите за полагане на извънреден труд и да адаптират ограниченията за извънредния труд като брой часове спрямо реалния делови живот.

Историята на Ай Би Ем в България доказва, че страната осигурява огромни възможности за развитие на сектора на услуги с висока добавена стойност. С модерната бизнес среда, България може да стане експортен център за услуги в областта на ИКТ в целия свят. Но за да удовлетворят бизнес изискванията на своите клиенти, компании като Ай Би Ем трябва да могат да ги обслужват в различни часови зони. Поради тази причина работата извън редовните работни часове не представлява необходимост по изключение. Освен това е необходимо да се имат предвид кратките срокове за приключването на проекти в световни организации с бизнес процеси, управленски структури и технически системи, които пресичат границите на страната. Тъй като законните основания за разрешаване на извънредния труд, определени в чл. 144 на Кодекса на труда са ограничени, пред служителите на Инспекцията по труда е трудно да се обосноват законовите основания за извънредния труд.

Правителството и неговите агенции трябва да създадат правна рамка, която позволява на работодателите да адаптират обема на производството към колебанията на търсенето и нуждите на клиентите в различни часови зони. Повишената гъвкавост на работното време би помогнала за подобряването на конкурентоспособността на българските компании.

Същото важи и за работа по време на официални празници, тъй като в действащото законодателство съществуват ограничения и по отношение на дефинирането и третирането на работата по време на официални празници. Например: като се има предвид глобалния работен контекст, на българските работещи често се предлага възможността да работят по проекти извън страната. В такива случаи е възможно те да работят за определен период от време съгласно работния график на страната - домакин. Тъй като работодателят е от България, резултатът може да е извършване на работа по време на празнични за България дни, което се счита като извънреден труд. Тази "опростена" дефиниция, без да се имат предвид специфичните условия на глобалния работен контекст, намаляват конкурентоспособността на служителите от България, на които или трябва да се заплати двойно, или да се осигури почивен ден

извън почивните дни на страната - домакин, което намалява възможността те да бъдат ангажирани за международни проекти. В допълнение, това повдига въпроса за равноправното третиране със служителите, които работят само на местно ниво. Тези ограничения намаляват възможността на работната сила в България да предоставя услуги и да се конкурира в международен мащаб.

Следователно казусът за третиране на работата по време на официални празници е още един пример за закостенял начин на разглеждане на комплексната и динамична ситуация предвид на предизвикателствата на глобализираната икономика.

Строго ограничение за използването на срочни трудови договори. Срочните договори се разрешават само за работа, която е временна, моментна или сезонна по своя характер или при наемането на нови служители в компании, които са в производство по несъстоятелност или ликвидация. Срочните договори могат да се подновяват само еднократно и само по изключение. За сравнение в Обединеното Кралство няма ограничения за използването на срочни договори и няма ограничение за броя на последователните срочни договори. По-гъвкава рамка съществува и в съседната Румъния, където срокът на срочните договори наскоро се удължи на 36 месеца, като работодателят може да сключва срочни договори за същата работа без ограничение във времето. В Чешката Република нови разпоредби предвиждат срочните договори да се удължават до три години с възможност за двукратно подновяване, което позволява максимален срок от девет години.

Освен това законовите условия за прилагане на изключенията за сключването на срочен договор в България са толкова неясни ("при конкретни икономически, технологични, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер"), че всеки служител може да има претенция срещу прекратяването на такъв договор. Всички срочни договори, сключени в нарушение на задължителните законови изисквания, се считат за безсрочни договори. Това обяснява тяхното ограничено използване, което вероятно допринася и за ограничената заетост като цяло. Ако работодателите не могат лесно да адаптират размера и състава на работната сила към своите бизнес нужди, тогава те прибягват до наемане на по-малко служители. Ограниченията за използването на срочни договори засягат особено силно възможностите за наемане на работа на по-ниско производителните работници (например тези с малък опит на пазара или ниски умения), които всъщност са най-силно засегнати от безработицата.

Ограничения за договорите за работа чрез агенции за временна заетост Разпоредбата за работа чрез агенции за временна заетост беше стъпка напред към въвеждането на нови форми на трудова заетост. Но допълнително въведените ограничения и липсата на яснота относно временната заетост правят трудно използването на тази форма.

Намирането на работа чрез агенции за временна заетост е световна практика и милиони работещи в целия свят се възползват от тези схеми. Според Директива 2008/104/ЕС работещите, наети чрез агенции за временна заетост могат да се наемат с безсрочен договор (съгласно чл. 5, точка 2 от Директивата). Директивата на ЕС наскоро беше транспонирана в българското законодателство, но само частично и ограничено.

Например Кодексът на труда не разрешава възможност за безсрочна заетост на служителите, наети чрез агенция. Такива трудови договори могат да се сключват само като срочни договори - за определена работа или по заместване на служител, което ограничава използването на наети чрез агенции за временна заетост за специфични задачи. Това не е така в повечето други Европейски страни.

Друго ограничение, наложено от новите разпоредби е, че броят на наетите служители чрез агенции за временна заетост трябва да е до 30% от общия брой служители в компанията. Това ограничение е много двусмислено, защото не е ясно 1) дали то се отнася за всички служители, наети в дружеството чрез агенции или само за тези, наети

чрез една агенция за временна заетост; 2) към кой момент трябва да се направи съпоставянето и изчисляването; 3) дали се вземат предвид отсъстващите служители, 4) какви са последиците в случай на неизпълнение и др. Нашето мнение в това отношение е, че това ограничение е безсмислено и не осигурява по-добра защита за служителите, нито пък помага за нормалната работна дейност.

Освен това задълженията, наложени на "потребителя" на персонал, осигурен чрез агенциите за временна заетост, като предоставянето на информация, инструктаж (включително инструктаж за опазване на здравето и безопасността), длъжностни характеристики и др. усложняват много целия процес и в крайна сметка правят безполезни услугите, предоставяни от агенцията. Новата разпоредба противоречи на вече въведените пазарни и делови практики. Практиката е агенциите да осигуряват пълно администриране на временно заетата работна ръка, тъй като в повечето случаи причината за използването на такива услуги е, че компанията "потребител" може да няма достатъчно ресурси за допълнителни услуги по наемане на персонал и администриране. Така новите разпоредби относно наетите чрез агенции за временна заетост необосновано ограничават отношенията между страните - резултат, който не е в духа на Директивата на ЕС.

Като цяло можем да заключим, че горепосочените условия ограничават възможността за използване на такива форми на гъвкава заетост.

Полагането на извънреден труд, срочните договори и наетите чрез агенции за временна заетост са показатели за гъвкавост на трудовия пазар. В България относителният дял на служителите, работещи по схеми за извънреден труд е значително по-нисък от този в ЕС и в сравнение с други държави - членки. Докато в ЕС средният процент на служителите, които работят извънредно е 5.5%, в България този процент е само 0.4%. В Нидерландия, държавата с един от най-гъвкавите пазари на работна сила в Европа, процентът на служителите, които полагат извънреден труд е най-висок и достига 9.5%¹. Статистиката Евростат също така показва, че през 2008 г. делът на лицата, заети в гъвкави форми на заетост е 10.6%. Това е сравнително нисък дял, ако се сравни със средното ниво на същия индекс в ЕС (31.3%) и значително по-нисък отколкото в някои други държави - членки на ЕС (например 61.2% в Швеция).

Тези данни показват, че България все още има да наваксва, за да достигне други държави от ЕС от гледна точка на гъвкавостта на трудовия пазар. Освен това, тъй като рестриктивните разпоредби не се съгласуват с новите реалности на пазарната икономика на България, осигуряването на съответствие остава неясно и това стимулира тяхното нарушаване

Необходими са корекции на трудовото законодателство, за да се повиши конкурентоспособността и да се разреши острият проблем с безработицата. Единственият устойчив начин за намаляване на безработицата е да се стимулира създаването на работни места, така че то да превиши закриването им. Насърчаването на използването на по-гъвкави форми на заетост (като договори с наети чрез агенции за временна заетост или срочни договори) може да подпомогне целите за активни политики на трудовия пазар на правителството като помогне по-бързото наемане на безработните и улесни прехода на работната сила от западащите сектори на икономиката към сектори с по-добри перспективи за ръст. Такива договори могат също така да доведат до по-бърза трудова интеграция на младите, които търсят начини да адаптират условията на работа към своя по-динамичен начин на живот. Също така по-гъвкавото използване на извънреден труд става необходимост за страна като България, която се стреми към експортно-ориентиран ръст в секторите на икономиката с по-висока добавена стойност. ИТ услугите, предоставяни на международни клиенти, каквито са услугите, предоставяни от Ай Би Ем от България, представляват пример за

¹

Източник: EU Compendium 2009, 21A3

експорт с висока добавена стойност. В сектора с ИТ услуги обаче възможността за адаптиране към нуждите на клиентите и работните програми, осъществявани в различни часови зони от тази на България, е от съществено значение за запазване на конкурентоспособността. По тази причина, трудовите разпоредби за извънредния труд трябва да допускат тази необходима гъвкавост.

Препоръки за политиката

Премахването на горепосочените ограничения за гъвкавостта на трудовия пазар се очаква да поощри създаването на работни места и наемането на работна ръка и да подобри конкурентоспособността на българските фирми. Например гъвкавостта на трудовия пазар в България може да се подобри чрез следните мерки:

- Намаляване на ограниченията за използването на срочни договори и премахване на разпоредбата договорите за определен срок може да се подновяват само веднъж (вместо това може да се наложи ограничение за общата им продължителност). Предлагаме редакция на клаузата за подновяване на договорите за определен срок и съгласуването ѝ с най-добрите европейски практики според които договорите за определен срок да могат да се подновяват без ограничение във времето или поне да се позволяват допълнителни подновявания.
- Повишаване на ангажирането на работната ръка чрез допускане на гъвкаво използване на схеми за временна заетост, като се следва примера на европейските страни и не се ограничава използването на такава форма на заетост само за специфични задачи. Освен това, за да се облекчи административната тежест, която понастоящем налага законодателството, ние предлагаме използването на такива служители да се направи по-управляемо за компаниите - потребители като се отмени задължението на потребителя да извършва административни дейности, които трябва и могат да се извършват от агенциите за временна заетост. Освен това предлагаме да се преразгледа и изясни лимитът от 30% наети чрез агенции за временна заетост.
- Подобряване на гъвкавостта на работното време чрез премахване на разпоредбата, която забранява извънредния труд и съществено увеличение на годишния лимит за извънредни часове. Тъй като е трудно да се изброят всички възможни сценарии за необходимостта от извънреден труд, ние настоятелно препоръчваме да се отмени забраната за извънреден труд. Също така препоръчваме редакция на разрешения брой часове за извънреден труд според реалните нужди на бизнеса. Например годишният лимит може да се увеличи поне на 300 часа, което би позволило на служителите да отговорят на днешните нужди на бизнеса и същевременно да запазят добро съотношение между работата и личния живот. Същевременно тази разпоредба ще доведе до по-добро прилагане на гъвкавостта, предвидена в Директивата относно организацията на работното време (2003/88/ЕС).
- Актуализацията на процедурите и дефинициите за извънреден труд по време на официални празници съгласно съществуващата икономическа реалност и ясен регламент относно плащането на извънредния труд по време на официалните празници. Напоследък някои тълкувания на закона посочиха, че работата по време на официални празници трябва да се компенсира общо с 400%, докато европейската практика показва, че такива плащания не надхвърлят 200%. Това двусмислие и непредвидимост не е в полза на българската икономика и няма да привлече чуждестранни инвестиции. Препоръчваме изясняване на схемата на плащане по време на официални празници и определянето на горна граница от 200% (никъде в Европа не се плаща повече).

- Представяне на нови възможности за компенсация на извънредния труд, като например:
 - възможност за компенсиране на извънредния труд с отпуск, а не само с допълнително заплащане;
 - възможност за полагане на определено количество извънреден труд, напр. до 15% посредством добавка към редовната заплата (не са необходими формалности, отчетност на извънредния труд);
 - разрешаване на извънреден труд, когато денят е работен ден в държавата, за която се извършват услугите и компенсиране с отпуск по време на празници на съответната държава, за което се извършват услугите;
 - разрешаване на извънреден труд при месечно, тримесечно или годишно приключване;
- Опростяване на процедурните изисквания относно извънредния труд. Също така препоръчваме опростяване на процеса чрез отмяна на такива изисквания като издаване на заповеди за извънреден труд, ръчно регистриране на извънредния труд в специален дневник и отчитане на извънредния труд пред Инспекцията по труда два пъти годишно - задачи, от които няма особена полза, но струват време и пари на бизнеса.

Допълнителни проблеми в българското трудово законодателство, които следва да се преразгледат и редактират

В допълнение към посочените по-горе ограничения и свързаните с тях препоръки за политиката, бихме искали да обърнем внимание на няколко други разпоредби, които следва да бъдат редактирани или актуализирани, за да отразят съществуващите икономически реалности. Предложените редакции или актуализации позволяват по-добро използване на потенциала на работната сила на страната и последващо подобрене на бизнес средата (лесно извършване на дейност в България) с крайна цел повишаване на конкурентоспособността за страната.

Актуализация на трудовото законодателство, което да позволява прекратяването на трудов договор на служители с документиран и обоснован лош резултат.

Възможността за прекратяване на трудов договор на служители за лоши резултати не съществува в трудовото законодателство и допълнително намалява гъвкавостта на българския трудов пазар.

Въпреки че разпоредбите за защита на заетостта могат да послужат за намаляване на загубите на работни места в краткосрочен план, защитата на заетостта ограничава създаването на работни места в дългосрочен план. При вземането на решение за наемане на нови служители, една компания ще вземе предвид възможността да освободи тези служители, ако се докаже, че не работят добре. Освен това наемането на нови служители с по-високи възможности да извършват работата се блокира заради това, че крайно рестриктивната защита на наетите не позволява на компаниите да освободят необходимите ресурси за наемане на нови служители. Застоят на трудовия пазар може да попречи на преразпределянето на ресурси от западащите отрасли към развиващите се сектори и може да има отрицателно въздействие за икономическата ефективност и в крайна сметка за резултатите на трудовия пазар.

В повечето европейски страни ниската ефективност или липсата на умения се счита за основателна причина за уволнение. Например в Румъния в последните редакции на трудовото законодателство са въведени индивидуални критерии за ефективност, така че прекратяването на трудовия договор да е свързано с трудовата ефективност, което в крайна сметка води до повишена гъвкавост на трудовия пазар.

Затова препоръчваме актуализация на действащото законодателство съгласно най-добрите европейски практики чрез добавяне към член 328 на трудовото законодателство на възможността за прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя поради лошо и неефективно справяне със служебните задължения.

Редакция на критериите за създаването и представителността на синдикалните организации на ниво дружество

Нашата препоръка за такава редакция се дължи на факта, че съгласно действащите разпоредби на Кодекса на труда е възможно секция на синдикална организация да се създаде от 3-ма членове независимо от общия брой служители, които работят в компанията (следователно дори и в компании, в които работят много хора). Освен това такава синдикална организация може да представлява служителите при преговори с работодателите независимо дали тя е призната и се подкрепя от мнозинството служители. Фактът, че 3-ма служители могат да влияят върху живота на много по-голям брой служители без тяхното одобрение и подкрепа, е доста обезпокояващ. В някои компании поради ограничения брой необходими членове и поради липсата на изискване за ниво на представителност, служителите може дори да не знаят за съществуването на такава секция на синдикална организация. В много европейски страни прагът за създаване на синдикална организация е по-висок и изискването за представителност може да стигне до 50% +1 (например в Румъния). Във връзка с това предлагаме редакция на законодателството съгласно най-добрите европейски практики: приемането на условие за по-висок брой служители, необходим за създаването на секция на синдикална организация (например 20) и ясни критерии за представителните правомощия на синдикалната организация, например 50%+1 от общия брой служители.

Актуализация на трудовото законодателство с изрични разпоредби относно възможността за делегиране на права на работодателя на трето лице

Според съдебната практика и тълкувания на трудовото законодателство документите, свързани с трудовите правоотношения (трудова договори, договори за прекратяване, заповеди за ползване на отпуск и др.) могат да се подписват само от законния представител на компанията (напр. управителя) без възможност това да се делегира на други служители/ ръководители. Това тълкуване на закона пречи на нормалната делова дейност, особено в компании с повече служители, тъй като неговото прилагане на практика води до заключението, че управителят не трябва да отсъства поради отпуск, заболяване или по други причини. Друго последствие от това тълкуване е, че управителят е претоварен с административна работа, която би могла да бъде делегирана на други ръководители в дружеството или която може да се обработва по електронен път (напр. разрешителни за ползване на отпуск, заповеди за командировки, промяна на заплатите и др.) Следователно препоръчваме Кодексът на труда да предвижда изрична възможност за делегиране на правомощия на работодателя, подобно на чл. 192 /1/ от Кодекса на труда, където изрично се предвижда възможност работодателят да упълномощава друго лице да налага дисциплинарни наказания.

Актуализация на изискванията, свързани с документооборота базиран на хартия

Практиката доказва, че електронните системи като алтернативи на документооборота на хартия не се приемат от органите на инспекцията по труда и съдилищата в България с аргумента, че трудовото законодателство предвижда собственоръчно подписване на всеки документ на хартия. Например една електронна система за управление на заявления за ползване на отпуск - обичаен инструмент в глобални компании, които широко използват технологията - не се приема от Инспекцията по труда; всяко заявление за отпуск трябва да се попълни на хартия заради изискването за собственоръчно подписване. Но такова изискване е неуместно в една среда, базирана на технологиите, в която собственоръчните подписи са заменени с

електронни такива и в която достъпът до електронни системи е добре защитен и лесно може да се индивидуализира.

Следователно актуализацията на законодателството в това отношение трябва да се съгласува със съвременната бизнес среда и възможности. Ограничаването на документооборота на хартия и въвеждането на електронни системи като валидно доказателство/ документи води до повишена ефективност в администрирането, по-добър контрол, ефективност на разходите и по-точна информация.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
за изменение на Закона за местните данъци и такси

Раздел III

Данък при придобиване на имущества по дарение и безвъзмезден начин

ДЕЙСТВАЩ ТЕКСТ:

чл. 44, ал./2/Подлежат на облагане с данък в размер на данък дарение и безвъзмездно придобитите по друг начин имущества, както и погасените чрез опрощаване задължения.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ ЗА ИЗМЕНЕНИЕ:

чл. 44, ал./2/Подлежат на облагане с данък в размер на данък дарение и безвъзмездно придобитите по друг начин имущества, с изключение на погасените чрез опрощаване задължения.

Предложението цели да се избегне двойното данъчно облагане при отказ от задължения между две юридически или физически лица. При признаване на приход от отписано задължение, юридическите лица начисляват и внасят данък, съгласно ЗКПО в размер на 10 %, т.е. изпълняват законовото изискване за признаване на приход, като при дарение.

В текста на ЗМДТ се получава задължение за облагане още веднъж с местен данък, което затруднява бизнеса. Получават се висящи задължения, които няма да бъдат платени и не могат да бъдат отписани, защото са двойно обложени с данъци. По този начин се ощетява бюджета, защото ако ЮЛ признае приход – данъкът ЗКПО ще бъде начислен и внесен.

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

ОТ

СДРУЖЕНИЕ „КЛУБ НА ЖЕНИТЕ ПРЕДПРИЕМАЧИ И МЕНИДЖЪРИ В БЪЛГАРИЯ”

ОТНОСНО: Създаване в България на Програма за подпомагане на жени предприемачи чрез менторство от жени мениджъри, в изпълнение на Акта за малкия бизнес и с подкрепата на Европейската мрежа за подпомагане на женското предприемачество

Клубът на жените предприемачи и мениджъри в България работи през последните няколко години за подпомагане на женското предприемачество в България. През 2011 г. съвместно със Столична община реализирахме изключително успешен проект „Европейски практики на женско предприемачество”. В рамките на проекта бе извършен обстоен анализ чрез анкетно проучване на нагласите на жените в район Баня да развиват собствен бизнес, бяха проведени семинари, на които лектори бяха жените мениджъри от Клуба, посещения в предприятията, ръководени от жени, членове на нашия Клуб и Форум на женското предприемачество. Резултатите от проекта се изразяваха в обучението на над 30 жени в развитие на собствен бизнес и запознаване с добрите практики на европейското женско предприемачество, както и създаването на мрежа между жени, утвърдени в бизнеса, каквито са членовете на Клуба на жените предприемачи и мениджъри в България, и жени, които имат нужда от подкрепа и напътствия в бизнеса.

На базата на ценния опит, натрупан при реализирането на проекта, както и с оглед необходимостта от осъществяване на подобно менторство, насърчавано и от Европейската комисия чрез инициативи като Европейската мрежа на посланици за женското предприемачество, Ви предлагаме следното:

Да бъде създадена под Ваш патронаж Програма за подпомагане на жени предприемачи чрез менторство от жени мениджъри, която би могла да бъде реализирана в сътрудничество и с финансовата подкрепа на Европейската мрежа за подпомагане на женското предприемачество (WES). Клубът на жените предприемачи и мениджъри в България би могъл да предостави експертиза и да координира обединяването на усилията на всички заинтересовани страни, които биха подкрепили реализирането на Програмата за подпомагане на жени предприемачи чрез менторство от жени мениджъри. Ние сме готови с конкретни стъпки, които биха довели до бърз и успешен старт на Програмата.

Друга инициатива, която вече успешно се реализира в някои държави от Европейския съюз, е създаването на агенция (структура) за развитие на предприятия, собственост на жени, която да работи с правителството за насърчаване, подкрепа и стимулиране на проекти за жени предприемачи.

Убедени сме, че подкрепяйки нашите предложения, правителството ще окаже безценна помощ на женското предприемачество в България и развитие на бизнеса като

цяло.

"Обръщам се с ясно послание към корпоративните среди в Европа: жените означават много за бизнеса," смята Комисарят по въпросите на правосъдието, основните права и гражданството Вивиан Рединг. Вярваме, че като член на Европейския съюз България също може да постави приоритетно значение на женското предприемачество и съответно разчитаме, че правителството ще подкрепи нашите инициативи в тази насока.