



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Агенция за социално подпомагане



Изх. № 08-00-11886
..... 26-11-2019 2019 г.

ДО
КМЕТА НА
ОБЩИНА.....

ОТНОСНО: Прилагане на механизма лична помощ

УВАЖАЕМИ/МА ГОСПОДИН/ГОСПОЖО КМЕТ,

Във връзка с постъпили в Агенцията за социално подпомагане (АСП) въпроси, касаещи законосъобразното прилагане на механизма лична помощ и по конкретно за случаите, в които асистентите се налага да придружат ползвателите на лична помощ при извършване на балнеолечение и/или рехабилитационни услуги у нас или в чужбина, и предвид постъпило от Министерството на труда и социалната политика становище, Ви предоставям следната информация:

Съгласно разпоредбата на чл. 121, ал. 1 и ал. 2 от Кодекса на труда (КТ), когато нуждите на предприятието налагат, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване. Командирането се извършва със заповед за командироване, която се издава на основание Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина. При командироване в страната или в чужбина в заповедта за командироване задължително се определят задачите, които трябва да изпълни командированото лице. Преценката за издаване на заповед за командироване е на работодателя, който определя и задачите, които трябва да изпълни командированото лице. Съгласно чл. 215, ал. 1 от КТ при командироване по чл. 121, ал. 1 от КТ работникът или служителят има право да получи освен брутното си трудово възнаграждение още и пътни, дневни и квартирни пари при условия и в размери, определени от Министерския съвет.

В чл. 173, ал. 1 от КТ е предвидено, че платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя. Съгласно чл. 22, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските платеният годишен отпуск се разрешава въз основа на писмено искане на работника или служителя до работодателя. В тази връзка работникът или служителят следва да подава искането за платен годишен отпуск до работодателя си, който въз основа на него да издава разрешение за ползването му. В случаите на издадено разрешение за ползване на платен годишен отпуск, работодателят няма основание да командирова работника или

служителя през същият период, поради обстоятелството, че за това време лицето е освободено от задълженията за изпълнение на възложената работа.

Съгласно чл. 31 от Закона за личната помощ (ЗЛП), часовата ставка за положен труд по механизма лична помощ се определя въз основа на коефициент (1,0 за 2019 г.) от размера на минималната часова работна заплата, установена за страната за съответната година, социалноосигурителните и здравноосигурителните вноски за сметка на работодателя, ако асистентът не е осигурен на друго основание и допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. В тази връзка е необходимо да се отбележи, че финансовото осигуряване на възнаграждението на асистентите по ЗЛП не включва средства за извършени разходи за командировка в страната и чужбина от работодателя, и АСП няма да извършва плащания към общините за реализирани такива разходи.

Съгласно чл. 3, ал. 5, т. 5 от Наредба №РД-07-7/28.06.2019 г. за включване в механизма лична помощ (Наредба №РД-07-7), в споразумението между ползвателя, избрания асистент и доставчика на лична помощ се определя място на предоставяне на личната помощ. Споразумението е предпоставка за възникване на трудово правоотношение между доставчика на лична помощ и асистента. При сключване на трудовия договор се определя и мястото на работа (чл. 3, ал. 7 от Наредба №РД-07-7). Изменението или прекратяването на споразумението е основание съответният трудов договор да бъде изменен или прекратен (чл. 3, ал. 11 от Наредба №РД-07-7).

С оглед на гореизложеното, е необходимо да се има предвид, че при придружаване на ползвател на механизма лична помощ за балнеолечение и/или рехабилитационни услуги в страната или чужбина е възможно да се промени мястото на предоставяне на лична помощ. Промяната може да се извърши с изменение на споразумението и/или в самото споразумение да се предвиди ред и условия за извършването ѝ. Това впоследствие може да е предпоставка за изменение на трудовия договор по реда на чл. 119 от КТ, с което да се промени и мястото на работа за определеното време, както и изменение в план графика за работа на асистента, определящ дейностите, които се извършват в съответствие с предпочитанията на ползвателя на лична помощ и други условия, свързани с предоставянето на механизма лична помощ, за конкретния период.

С уважение,
РУМЯНА ПЕТКОВ
ИЗПЪЛНИТЕЛЕН Д

Заличено основание на чл. 5,
букви б и в и чл.6 от
Регламент (ЕС) 2016/679

