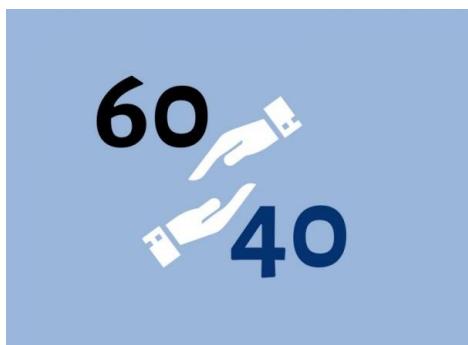


## Стартира приемът на документи по мярката 60/40 за периода март – юни 2022 г.



От днес, 8 април, Агенцията по заетостта стартира нова процедура за кандидатстване по мярката, придобила популярност като 60/40. В нея могат да се включват работодатели, които търсят подкрепа за запазване заетостта на персонала си през периода март – юни 2022 г. Тази възможност се предоставя с Постановление на МС № 40 от 31.03.2022 г.

Редът и условията за получаване на подкрепа са аналогични на тези, които се прилагаха за предходните два месеца. Регламентираната подкрепа и на този етап е в размер на 60% от дохода и осигурителните вноски на всяко заето лице в предприятия, чийто приходи от продажби през месеца, за който се предоставя подкрепата, са намалели с не по-малко от 40 на сто спрямо средномесечните приходи за цялата 2019 г. За работещите в предприятия, чийто приходи от продажби през месеца са намалели с не по-малко от 30 на сто спрямо средномесечните приходи за 2019 г., ще продължат да се изплащат средства в размер на 50%. За учредените след 1 януари 2020 г. спадът на приходите за месеца, за който кандидатстват, ще се определя спрямо средномесечните приходи за 2020 г. Размерът на предоставяните средства за всеки работник или служител ще продължи да се определя на база осигурителния му доход за месец октомври 2021 г.

Средствата и по настоящия дизайн на мярката ще се изплащат месечно, като определените срокове за прием на документи са както следва:

- за месец март 2022 г. – до 17.00 ч. на 29.04.2022 г. – за документи, подавани присъствено в дирекции „Бюро по труда“ и до 30.04.2022 г. – за документи, изпращани по електронен път чрез Системата за сигурно електронно връчване или лицензиран пощенски оператор;
- за месец април 2022 г. – до 31.05.2022 г.;
- за месец май и юни 2022 г. – до 10.06.2022 г.;
- подаване на отчетни документи за месец юни 2022 г. – до 29.07.2022 г.

И при този етап на мярката 60/40 заявлението и документите за изплащане на средства по реда на Постановлението се подават в Дирекция „Бюро по труда“, обслужваща територията по мястото на работа на работниците и служителите, независимо от начина на подаването им. Заявления и придружаващите ги документи могат да се подават по електронен път чрез Системата за сигурно електронно връчване /ССЕВ/, да се изпращат чрез лицензиран пощенски оператор, както и да се представят на място в съответното бюро по труда.



## Информация за процедурата за предоставяне на временна закрила в Република България

Кой има право да се ползва от временна закрила в Република България?



Временна закрила се въвежда за срок от 1 година, считано от 24 февруари 2022 г. и може да бъде удължена при необходимост. Право на временна закрила имат лица, разселени от Украйна на или след 24 февруари 2022 г., вследствие на военното нашествие на руските въоръжени сили, започнало на тази дата. Категориите лица, които имат право на временна закрила са:

Украински граждани, пребиваващи в Украйна преди 24 февруари 2022 г.

Лица без гражданство или граждани на трети страни, различни от Украйна, на които е била предоставена международна закрила или друга равностойна закрила в Украйна преди 24 февруари 2022 г.

Членове на семейството на горепосочените категории лица.

Лица без гражданство или граждани на трети страни, различни от Украйна, които могат да докажат, че са пребивавали легално в Украйна преди 24 февруари 2022 г. въз основа на валидно разрешително за постоянно пребиваване, издадено в съответствие с украинското право, и не могат да се завърнат трайно в своята държава или регион по произход при безопасни условия.

В случай, че Вие не попадате в горепосочените категории лица за Вас ще се прилага общия режим за пребиваване на чужди граждани по Закона за чужденците в Република България. По време на престоя Ви в страната имате право да поискате международна закрила в Република България. Повече информация можете да откриете [тук](#).

Не могат да се ползват от временна закрила лица, които са:

- извършили деяние, което представлява военно престъпление или престъпление против мира и човечеството.
- са извършили тежко престъпление от неполитически характер извън територията на Република България.
- за които има сериозни основания да се предполага, че извършва, подбужда, подпомага, участва в обучение или приготовление за извършване на действия, противоречащи на целите и принципите на Организацията на обединените нации (ОН), уредени в Преамбула и в чл. 1 и 2 от Хартата на ООН, както и в резолюциите и, относно мерките за борба с международния тероризъм.
- представляват заплаха за националната сигурност или за обществото.

Източник: [Държавна агенция за бежанците при МС](#)

## Българската модна асоциация участва в основаването на Европейски моден алианс във Франкфурт

Силвия Кабаиванова, председател на [Българска модна асоциация](#), участва в основаването на Европейски моден алианс, който цели да създаде просперираща модна еко система в Европа. Срещата се проведе във Франкфурт на Майн, Германия. Участваха 33 организации от над 25 европейски държави, сред които представители на организаторите на големи европейски седмици на модата - Frankfurt Fashion Week, Copenhagen Fashion Week, Malta Fashion Week, Athens Xclusive Designers Week и други.

Специално видео обръщение отправи Мария Габриел: „Модата е ключова индустрия за креативния дизайн. Знам, че сте се събрали днес, за да обсъдите възможността за създаване на Европейски моден алианс. Аз лично смятам, че това е брилянтна идея. Смятайте ме за посредник и разчитайте на моята подкрепа.“

Своите послания отправиха и Паскал Моранд от Френската федерация за висша мода и Карло Капаса от Италианската Национална камара за мода.

“Силните страни на един алианс ще бъдат в обединението, за да управлявате всичко заедно, но в различни области и уважавайки се взаимно. Креативността трябва да бъде запазена навсякъде.”, Паскал Моранд, Fédération de la Haute Couture et de la Mode



„Креативността е ключов фактор за европейската мода и е задължителна, следователно трябва да бъде защитена. Преди всичко трябва да сме наясно със социално въздействие и социална устойчивост в модата. Обединена Европа трябва да докаже, че ценностите и са солидни и дълбоки.“, Карло Капаса, Camera Nazionale della Moda Italiana

В продължение на два дни всички присъстващи участваха в уркшоп за дефиниране на мисия, визия и цел на една потенциална мрежа от европейски модни съвети, институти, инкубатори и кълстери. Бяха дефинирани общи предизвикателства, амбиции и ключови етапи.

Европейският моден алианс е силен глас, който се застъпва за и ускорява прехода на европейската мода към по-устойчиво, иновативно, приобщаващо и творческо бъдеще.

По повод участието си в срещата Силвия Кабаиванова сподели: "За мен беше чест и отговорност да бъда единствен представител от България. От повече от 20 години подкрепям българската мода и вярвам, че с участието на Българска модна асоциация в този алианс ще има все повече възможности за популяризирането и на европейския и световния моден подиум."

Източник: „Инфобизнес“



## Доклад на Microsoft за тенденциите в работата: Хибридният модел на работа е новата културна норма

Очакванията на служителите са по-високи от всякога. Те искат не само гъвкавост, но и възможности за срещи на живо и са склонни да правят кариерни промени, които отговарят на личните им цели и благосъстояние. Според данните от доклада на Microsoft за тенденциите в работата (Microsoft Work Trend Index) за 2022 г. няма как да се върнем към стария начин на работа. Днес всеки един лидер е изправен пред предизвикателството да разбира и да бъде в



крачка с новите очаквания – и това ще бъде от ключово значение за хибридния модел на работа.

Второто годишно проучване на Microsoft е изследване, което се позовава на информация от 31 000 души в 31 държави, както и анализ на трилиони сигнали за производителност в Microsoft 365 и тенденциите в работата в LinkedIn. В резултат на това проучване се наблюдават 5 ключови тенденции, които да

служат за ориентир на лидерите днес, докато чертаят своя път към непознатата територия на хибридния модел на работа:

- Служителите преценяват коя работа си заслужава по нов начин – това, което хората искат от работата и това, което са готови да пожертвват за нея, се е развило. Проучването установява, че 53% от хората сега са по-склонни да дават приоритет на своето здраве и благосъстояние пред работата. Проучването показва, че 52% от представителите на поколението Z и милениалите обмислят да сменят работата си през тази година.
- Мениджърите се чувстват раздвоени между лидерството и очакванията на служителите – мениджърите са хората, които са най-близо и имат най-голяма видимост за проблемите и техните решения. Проучването показва, че 50% от лидерите твърдят, че имат планове за завръщане в офиса пет дни в седмицата още тази година. Това напрежение пада върху мениджърите – 54% от тях смятат, че лидерите не отговарят на очакванията на служителите, а 74% не смятат, че имат влиянието или ресурсите, от които се нуждаят, за да въведат промяна в своя екип.
- Лидерите трябва да направят така, че пътуването до работното място да си заслужава – днес 38% от хибридно работещите служители твърдят, че най-голямото им предизвикателство е да преценят кога и защо да отидат в офиса, а само 28% от лидерите са създали нови екипни споразумения за хибридния модел на работа. Освен това 43% от дистанционно работещите служители се чувстват пренебрегнати в срещите, като същевременно само 27% от лидерите твърдят, че тяхната компания е разработила хибриден модел за провеждане на срещи, за да може всички служители да участват и да са ангажирани.

- Гъвкавото работно време не означава, че служителите непрекъснато трябва да бъдат на линия – срещите и чатовете са се увеличили, като често излизат извън границата на стандартния работен ден – от 9 до 17 ч.
- Възстановяването на социалния капитал изглежда по-различно в хибридния свят – докато по-голямата част от хибридно работещите служители са успели да запазят връзките си в екипа (58%), само половината от дистанционно работещите служители твърдят, че имат процъфтяващи взаимоотношения с прекия си екип и още по-малко (42%) имат силна връзка с тези извън него.

Преходът към нови културни норми ще се възползва от технологиите, предназначени за хибридния свят – такива, които свързват цифровото и физическото, гарантирайки, че всеки служител ще бъде ангажиран и ще има възможност да даде своя принос, независимо къде, кога и как работи.

Източник: „Инфобизнес“



## **БТПП подкрепи независимия български художествен филм „Танго в тунела“**

Председателят на УС на БТПП Цветан Симеонов се срещна със Златка Керемедчиева, продуцент, сценарист и дистрибутор на новия български филм „Танго в тунела“. Беше договорено БТПП да подпомогне информационната кампания за представяне на независимия български игрален филм.

Подкрепата за разпространението на всеки един независим български филм дава възможности за развитие на този сектор извън участието на държавата и повече плурализъм в изкуството – каза Цветан Симеонов.

„Танго в тунела“ беше един от десетте фильма, които участваха в класация за най-добър български игрален филм на София Филм Фест 2019. Впоследствие филмът спечели „Най-добра драма“ от журито на фестивала „Los Angeles Motion Picture Festival“. На същия фестивал „Танго в тунела“, печели и голямата награда на журито в категорията „Най-добра актриса“.

Лентата е заснета през 2018г., а заради настъпилата COVID19 ситуация в страната премиерата на филма беше отложена и едва тази година той ще излезе официално по кината в страната през месец май.

„Танго в тунела“ е изцяло независим и не се е ползвал от държавно финансиране. Заснет е около столицата през 2018 година.

Линкове: <https://www.youtube.com/watch?v=WBBwEVUTwyE>

<https://www.facebook.com/tangointhetunnel>



## Отдавна минало

Ето как е бил представен ремонтът на пътищата в Добруджа преди близо 80 години:

## ПОПРАВКАТА НА ПЪТИЩАТА ВЪ ДОБРУДЖА

**Още една важна и надлежажаща нужда на добруджарския край може да бъде спокойно задоволена.**

Една от първите нужди единъ трошлиев и неустой на Добруджа, следе нейно чияв материалъ, то освобождения бъде поправката и направета на удобни пътища въ на шия край. Затова е, каква важност представляватъ добрите пътища за единъ населенъ край и какво е значението имъ за стопанския и културенъ животъ, за да съдаде една справедлива оценка на нуждата която налагаше поставянето въ годността всички разнебитни пътища въ Добруджанския край.

Предъ респективните български власти стоеше за разрешение една въ търде трудна задача: налагаше се чеъ по-скоро и въ единъ кратъкъ периодъ отъ време да се престроятъ всички важни пътища които създаватъ главните населени места въ нашия край, както и да се изкорпятъ и направятъ годни другите между-селски пътища. Наредъ съ това стоеше още единъ за женъ проблемъ: отъ една страна липсата на работни ръжка и отъ друга единъ внимателенъ подборъ на строителния материалъ, тъй като въ Добруджа каменни тъкари предлагаха

Въпреки всички тези трудности, известните инженерски органи подеха смѣла борба за постигане на своята цель като мобилизираха всичките свои сили, както и тия на околното селско население, което въпреки полската работа, деде драговолно срещу заплащане своя трудъ и по този начинъ цѣлостния планъ за поправката на пътищата може да се реализира съ единъ похвъленъ резултатъ.

И днесъ, благодарение на всички системни грижи, нашиятъ край може да се разделя на едни значително по-добри пътища, които улесняватъ търде много оживенния трафикъ по тяхъ.

Добруджанскиятъ край върши къмъ въходъ. Той трябва да заеме действително определеното си място въ стопанската култура на обединеното ни Отечество. Нуждни сѫ обаче още много грижи. Нака стиснемъ още по-здраво ръже, за да приобщимъ всичките си усилия за благото на нашата златна Добруджа.

Изрезка от в-к „Добруджанска поща“ бр. 57 / април 1944 г.



[Добруджанска бизнес поща - архив](#)

За контакти: В. Стоянова

[vstoyanova@cci.dobrich.net](mailto:vstoyanova@cci.dobrich.net)

Брой 3, април 2022

