



Персонален идентификационен код (ПИК)

Персонален идентификационен код (ПИК) се издава във всички офиси на НАП.

Чрез този код клиентите на администрацията могат :

1. да проверят:

- какъв е осигурителният им доход - върху каква сума работодателите, внасят осигурителните им вноски;
- информация за членство в пенсионен фонд и месеците за които има извършени преводи от НАП към съответното пенсионноосигурително дружество ;
- декларираните пред НАП трудови договори за лицето от неговия работодател;
- декларираните от тях пред НАП трудови договори в качеството им на работодател;
- какви данни е подало лицето в качеството си на осигурител с декларация обр. 1 за осигурените от него лица;
- какви данни е подало лицето в качеството си на осигурител с подадените от него декларации обр.6;
- непогасените си задължения към НАП;
- извършените от тях плащания и задълженията, които са погасили
- всички декларирани или установени задължения и начина, по който са погасени.

2. да подадат:

- Годишна данъчна декларация за облагане на доходите (по чл. 50 от ЗДДФЛ);
- Декларация образец № 1 „Данни за осигуреното лице“;
- Декларация образец № 6 „Данни за дължими вноски и данък по чл. 42 от Закона за данъците върху доходите на физическите лица“;
- Справка по чл.73, ал.1 от ЗДДФЛ за изплатени доходи на физически лица;
- Декларация по чл.55, ал.1 от ЗДДФЛ и чл. 201, ал.1 от ЗКПО за дължими данъци;
- Осигурителни декларации образец 5 и 7;
- Декларацията при започване, прекъсване, възобновяване или прекратяване на всяка трудова дейност, за която са регистрирани;
- Заявление за приоритетно плащане на осигурителни вноски
- Заявление за приоритетно плащане на осигурителни вноски за допълнително задължително пенсионно осигуряване

3. да проверят задълженията си за местни данъци и такси за над 200 общини

Заявление за прекратяване на персонален идентификационен код, издаден от НАП



Протокол № 6
НАЦИОНАЛНА АГЕНЦИЯ ЗА ПРИХОДИТЕ

ТЕРИТОРИАЛНА ДИРЕКЦИЯ
ВНС на БУЛСТАТ

В. № Д. № Д-ТД на НАП

ЗАЯВЛЕНИЕ
за прекратяване на персонален идентификационен код издаден от
Националната агенция за приходи

(за физическите лица)

ПЕРСОНАЛЕН ИДЕНТИФИКАЦИОНЕН КОД НА ЛИЦЕТО

ПЕРСОНАЛЕН ИДЕНТИФИКАЦИОНЕН КОД НА РАБОДАТЕЛЯ

ПЕРСОНАЛЕН ИДЕНТИФИКАЦИОНЕН КОД НА РАБОДАТЕЛЯ

Адрес на работодателя
Адрес по чл. 8 от
ЗДЛК

Електронен адрес за
връзка с НАП

Представен от

Телефон за връзка

Заявник, че желае да бъде прекратен издаването от Националната агенция за
приходите персонален идентификационен код.

Дата: Подпис:

Забележка: Чрез заявление от Вас отиват от издаване на ПИК, издаден по Ваш документ с
кой или да лъже да се осигуряват доходи от извършване работи, професии или
Национална агенция за приходи, чрез персонален идентификационен код.



ПРИЕТИ, ИЗМЕНЕНИ И ДОПЪЛНЕНИ АКТОВЕ В ДЪРЖАВЕН ВЕСТНИК ПРЕЗ МЕСЕЦ ДЕКЕМВРИ 2016 г.

ДВ, Брой 96 от 02.12.2016г.

ДВ, Брой 97 от 06.12.2016г.

- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за акцизите и данъчните складове;
- Приет е Закон за допълнение на Закона за защита при бедствия;
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за чужденците в Република България;

ДВ, Брой 98 от 09.12.2016г.

- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за отбраната и въоръжените сили на Република България;
- Приет е Закон за бюджета на Националната здравноосигурителна каса за 2017 г.;
- Приет е Закон за бюджета на държавното обществено осигуряване за 2017 г.;
- Приет е Закон за държавния бюджет на Република България за 2017 г.;

ДВ, Брой 99 от 13.12.2016г.

- Приет е Указ № 379 за преименуване на село Мусомища, община Гоце Делчев, област Благоевград, на село Мосомище;

ДВ, Брой 100 от 16.12.2016г.

ДВ, Брой 101 от 20.12.2016г.

- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за тютюна, тютюневите и свързаните с тях изделия;
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за движението по пътищата;
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за българските лични документи;

ДВ, Брой 101 от 20.12.2016г.

- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за тютюна, тютюневите и свързаните с тях изделия;

ДВ, Брой 101 от 20.12.2016г.

- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за тютюна, тютюневите и свързаните с тях изделия;
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за движението по пътищата;

- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за българските лични документи;
- Приет е Закон за ратифициране на Споразумението за предоставяне на консултантски услуги между Министерството на околната среда и водите на Република България и Международната банка за възстановяване и развитие;

ДВ, Брой 102 от 23.12.2016г.

ДВ, Брой 103 от 27.12.2016г.

- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за отнемане в полза на държавата на незаконно придобито имущество
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за електронните съобщения
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за оръжията, боеприпасите, взривните вещества и пиротехническите изделия
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за резерва на въоръжените сили на Република България

ДВ, Брой 104 от 29.12.2016г./извънреден/.

ДВ, Брой 105 от 30.12.2016г.

- Приет е Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за особените залози
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Търговския закон
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за енергийната ефективност
- Приет е Закон за изменение и допълнение на Закона за управление на отпадъците

ПОЛЕЗНА ЮРИДИЧЕСКА ИНФОРМАЦИЯ: ВРЕМЕННО ОТСТРАНЯВАНЕ ОТ РАБОТА

Нормата на чл. 199, ал. 1 от Кодекса на труда урежда временното отстраняване на работника или служителя от работа. Временното отстраняване от работа е акт на работодателя, респ. непосредствения ръководител на трудовия процес, с който временно се преустановява изпълнението на трудовото правоотношение, но без то да се прекратява. Правната същност на временното отстраняване от работа е принудителна превантивна мярка, с която работодателят временно преустановява изпълнението на трудовото правоотношение при наличието на посочените в нормата основания. Възможността за отстраняване от работа е продиктувана от идеята за закрила на живота и здравето на работника или служителя, на живота и здравето на другите работници и служители, както и за предотвратяване на по-тежки неблагоприятни последици в трудовия процес.

Според разпоредбата на чл. 199, ал. 1 от Кодекса на труда работодателят или непосредствения ръководител може да отстрани временно от работа работник или служител, който се явява в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения, употребява през работно време алкохол или друго силно упойващо средство. Законодателят установява основанията, наличието на които дават субективното право на работодателя, респ. непосредствения ръководител да отстрани работника или служителя от работа. Първото основание е явяването на работника или служителя на работа в състояние, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения. Причината, довела до това състояние е без значение. Отстраняването от работа не винаги предполага непременно виновно поведение от страна на работника или служителя. Например, невъзможността да се изпълняват трудовите задължения може да се дължи на заболяване. Важно в случая е само обективната невъзможност. Другото основание за отстраняване на работника или служителя от работа е той да е употребил през работно време алкохол или друго силно упойващо вещество. Презумпцията в тези случаи е, че употребата на посочените вещества през време на работа ще доведе работника или служителя до състояние, което не му позволява да изпълнява пълноценно трудовите си задължения. За разлика от разпоредбата на чл. 187, т. 2 от Кодекса на труда, която установява употребата на алкохол или друго упойващо вещество като виновно нарушение на трудовата дисциплина, в хипотезата на чл. 199, ал. 1 КТ вината на работника или служителя е без значение. И тук, важно значение има само обективната невъзможност да се изпълнява определената работа. Важен момент преди започване на процедурата по отстраняване на работника или служителя от работа е да бъде установено дали са налице основания за това. В зависимост от управленската структура на предприятието, работодателят или непосредствения ръководител установяват наличието на основания за отстраняване. В случаите, когато основанията за отстраняване се установят от непосредствения ръководител, той следва да уведоми за това работодателя незабавно. Окончателната преценка за наличието на основания за отстраняване от работа се извършва след преценката за наличието на основания, е работодателят да отстрани временно работника или служителя от работа. Законодателят не предвижда изрично вида и формата на акта, чрез който работодателят да реализира правото си на отстраняване от работа. Например, това може да стане със ЗАПОВЕД В ПИСМЕНА ФОРМА. Писмената заповед би улеснила доказването на основанията при евентуален съдебен спор. Работодаелят връчва заповедта на работника или служителя срещу подпис. В случаите на отказ да я получи – срещу подпис на двама свидетели. Хипотезата на чл. 199, ал. 2 КТ урежда, че отстраняването продължава, докато работникът или служителят възстанови годността си да изпълнява определената му работа. Преустанови ли се състоянието на обективна невъзможност да се изпълняват трудовите задължения от страна на работника или служителя, възстанови ли той своята годност за работа, преустановява се и отстраняването от работа. Липсата на текст, който да указва начина, по който следва да се констатира отпадането на основанията за отстраняване от работа, т. е. възстановяването на годността на работника или служителя да изпълнява трудовите си задължения предполага, че това следва да извърши работодателят, респ. непосредственият ръководител, издал заповедта за отстраняване.

Според разпоредбата на чл. 199, ал. 3 КТ през времето, докато трае отстраняването, работникът или служителят не получава трудово възнаграждение. В случая се изхожда от общия принцип, че когато работникът или служителят не предоставя работна сила е логично да не възникне и задължение за плащане на трудово възнаграждение от страна на работодателя. Работникът или служителят може да оспори временното си отстраняване от работа по чл. 199, ал. 1 КТ по съдебен ред и да претендира мярката да бъде отменена. В случаите, когато работник или служител е бил незаконно отстранен от работа от работодателя или от непосредствения ръководител, той има право на обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето на незаконното му отстраняване. Обезщетението се дължи солидарно от работодателя и виновните длъжностни лица (чл. 214 КТ).

Адвокат лежи на смъртно легло в болницата. Негов приятел, дошъл на посещение, го заварва да прелиства библията.

- Какво правиш? – пита го той.

- Търся вратичка – отвърща му адвокатът