

Задължения на работодателя съгл. новия Закон за хората с увреждания

ПУБЛИКУВАНО НА 27.05.2019



В ДВ бр.105, от дата 18.12.2018 г.е обнародван новият Закон за хората с увреждания. Законът за интеграция на хората с увреждания се отменя.

Какви нови задължения имат работодателите?

- Съгл. чл. 38. (1) с цел гарантиране на заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда работодателите следва да назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, както следва:
 1. работодатели с **50 до 99** работници и служители – **едно** лице с трайни увреждания;
 2. работодатели със **100 и над 100** работници и служители – **две на сто от средносписъчния си състав.**
- Работните места, определени по реда на чл. 315 от Кодекса на труда, **не се взимат предвид** при отчитане изпълнението на тази квота

Чл. 315. (1)КТ Работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност.

- Работодателите се освобождават от това задължение при:
 1. **наличие на специфични фактори** в работната среда, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания;
 2. **липса на хора с трайни увреждания**, насочени от дирекции „Бюро по труда“ или от трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ удостоверява тези обстоятелства

- Работодателите, **които прилагат алтернативни мерки** за заетост на хора с трайни увреждания, определени с Правилника за прилагането на закона, **се освобождават** от задължението да назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота
- При неизпълнение на тези задължения работодателят дължи ежемесечно **компенсационна вноски в размер 30 на сто от минималната работна заплата за страната за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане.** /Чл. 38. (6) /
- Хората с трайни увреждания се наемат на работни места, които позволяват използване и развиване на уменията и знанията им. Работодателят **е длъжен да пригоди работното място към нуждите на човека с увреждане** при неговото наемане, при необходимост, в зависимост от вида и степента на увреждането.
- Работодателят **уведомява** териториалните поделения на Агенцията по заетостта **за свободните работни места** и за необходимите му работници и служители, тяхната квалификация и професионални умения, за изпълнение на квотата за назначаване на работници и служители с трайни увреждания

В **тримесечен срок** от уведомяването той е **длъжен** да назначи на работа хора с трайни увреждания, които отговарят на изискванията на заемане на работното място.

Работодателят **уведомява** съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта, че е назначил лице/лица с трайни увреждания съобразно квотата по **чл. 38, ал. 1.**

Работодателите имат право да ползват посредничество за наемане на работна сила по реда на Закона за насърчаване на заетостта в изпълнение на квотните задължения съгласно **чл. 38, ал. 1.**

Условията и редът за изпълнение на квотните задължения за работодателите и алтернативните мерки **се определят с правилника за прилагането на закона.**

- Агенцията за хората с увреждания може да финансира **работодател**, по национална програма за заетост на хората с увреждания. Работодателят наема на работа хора с трайни увреждания за срок, не по-кратък от три години след осигуряването на финансирането. Работодател, на когото е осигурено такова финансиране, при условие че не ползва преференции по Закона за насърчаване на заетостта, ползва средства от държавния бюджет **за 30 на сто от внесените от работодателя осигурителни вноски** за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания по ред, определен с правилника за прилагането на закона.
- Агенцията за хората с увреждания може да финансира **специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания** по целеви проекти и програми при условия и по ред, определени с правилника за прилагането на закона. На специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания и трудово-лечебните бази се възстановяват **50 на сто от дължимите осигурителни вноски** за държавното обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване на работещите по трудово правоотношение лица. Работодател, който създаде производствено звено или сектор, в който работят **5 и повече хора с увреждания**, може също да се възползва от тези права
- На работодател, който не е изпълнил задължението по **чл. 38, ал. 6 / работодателят дължи ежемесечно компенсационна вноски в размер 30 на сто от минималната работна заплата за страната за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане.. /**, се налага **глоба от 1000 до 2000 лв.** или имуществена санкция от 2000 до 5000 лв. При повторно нарушение глобата, съответно имуществената санкция, **е от 4000 до 10 000 лв.**
- Условията и редът за изпълнение на квотните задължения за работодателите и алтернативните мерки включително редът за компенсационна вноски в размер 30 на сто от минималната работна заплата, се определят с **Правилника за прилагането на закона**, в сила от 01.04.2019, обнародван в ДВ. бр.27 от 2 Април 2019г.

Използвани нормативи

Чл. 38. (1) С цел гарантиране на заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда работодателите назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, както следва:

1. работодатели с 50 до 99 работници и служители – едно лице с трайни увреждания;

2. работодатели със 100 и над 100 работници и служители – две на сто от средносписъчния си състав.

(2) Работните места, определени по реда на чл. 315 от Кодекса на труда, не се взимат предвид при отчитане изпълнението на квотата по ал. 1.

(3) Работодателите се освобождават от задължението по ал. 1 при:

1. наличие на специфични фактори в работната среда, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания;

2. липса на хора с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“ или от трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа.

(4) Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ удостоверява обстоятелствата по ал. 3.

(5) Работодателите, извън тези по ал. 3, които прилагат алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания, определени с правилника за прилагането на закона, се освобождават от задължението по ал. 1.

(6) При неизпълнение на задължението по ал. 1 и 5 работодателят дължи ежемесечно компенсационна вноски в размер 30 на сто от минималната работна заплата за страната за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане.