

Iceland
Liechtenstein
Norway

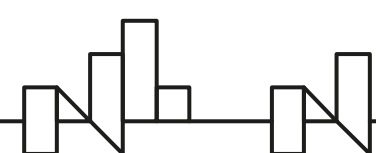


**Active
citizens fund**



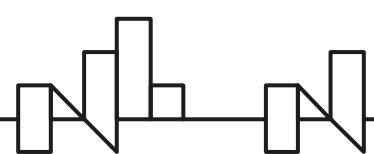
Възможности за работа на хората с увреждания

проект „Овластяване на хора с редки болести“
Лиля Ангелова



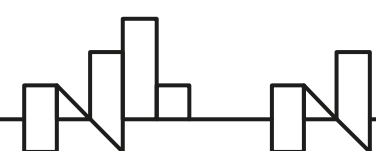
Как се случват нещата в България

- В България все още хората с увреждания са изправени пред сериозни предизвикателства и бариери при намирането на работа. Много често, ако бъдат наети, то тя е ниско платена.
- Премахването на съществуващи физически пречки за стигане до работното място в повечето случаи е по-незначителният проблем. Големият проблем е все още негативното отношение в обществото и фатка, че повечето мениджъри и хората в отдел човешки ресурси не знаят как или направо се страхуват да общуват с хора с увреждания. Също така, в днешния забързан свят, бизнеса търси да наеме хора, които няма да се нуждаят от дълго обучение и инвестиции.
- Как държавата защитава тези хора? Колко успешни са в реалност КТ и различните законодателни мерки засягащи хората с увреждания? Дали държавата помага достатъчно?
- Какви са стимулите за работодателите и къде се намира България спрямо другите европейски държави?



Според Закона за хората с увреждания:

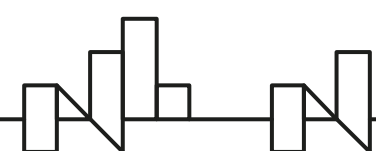
- Чл. 38. (1) С цел гарантиране на заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда работодателите назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, както следва:
 - 1.работодатели с 50 до 99 работници и служители – едно лице с трайни увреждания;
 - 2.работодатели със 100 и над 100 работници и служители – две на сто от средносписъчния си състав.
-
- При неизпълнение на задължението по ал. 1 и 5 работодателят дължи ежемесечно компенсационна вноска в размер 30 на сто от минималната работна заплата за страната за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане.
 - При минимална работна заплата от 610 лева за 2020г. това са малко над 180 лева на месец, които работодателя плаща като 'глоба' за едно незаето работно място от човек с увреждания.



Колко пари се събират от работодателите и къде отиват?

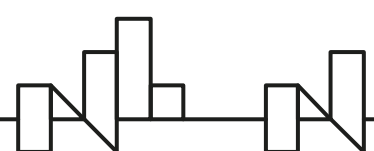
§ 3 от Преходните и заключителни разпоредби на Правилника за прилагане на ЗХУ е обнародван с Държавен вестник, бр.27 от 2 Април 2019 г., в резултат на което тримесечният срок за изпълнение на квотите започна да тече от 2 Април 2019 и е изтекъл на 2 Юли 2019. До 15.10.2019 г. или за три месеца от прилагането на квотите на практика, 110 фирми са внесли 92 244 лв. за 549 работни места под формата на компенсационни вноски. Това е статистика от Министерството на труда и социалната работа.

- Компенсационната вноска се внася в държавния бюджет, а не целево за конкретно финансиране на програмите и проектите за заетост.
- Все пак се приема, че чрез нея работодатели, които не назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно определената квота, изпълняват задължение да подкрепят с финансови средства процеса на социално приобщаване на хората с увреждания, чрез подпомагането на финансирането с посочените компенсационни вноски на програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на хората с трайни увреждания.
- В чл. 29, ал. 6 от Правилника за прилагане на ЗХУ е предвидено, че заплащането на компенсационни вноски по чл. 38, ал. 6 от Закона за хората с увреждания не отменя задължението за наемане на хора с трайни увреждания.



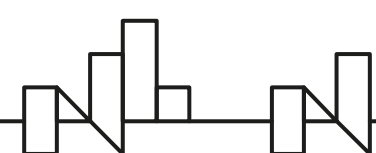
Потенциални неудобствата от включването на хора с увреждания в даден екип

- Лесен пример, който може да се даде е ако случайно се налага изпълнението на инцидентно възникнали задачи (като вдигане на тежки неща, извънредна работа и др.)
- Сегашната нормативна уредба, позволява ползване на преференции от хората с увреждания, без да предвижда компенсации за работодателя. Има удължен основен годишен отпуск и ограничена възможност за промяна в трудовото правоотношение - това цели да защити хората с увреждания, но плаши или създава потенциални проблеми за работодателите.
- **Към момента, според чл 319 от КТ работниците и служителите с трайно намалена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер на не по-малко от 26 работни дни.**
- На хората с увреждания може да им се наложи да ходят по-често на медицински прегледи или да влизат в болница.
- Налагат се и по-големи грижи от страна на работодателя за осигуряване на необходимата работна среда.



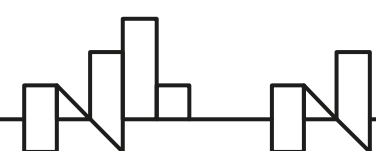
Как стои въпроса с работа в извън работно време?

- Според КТ как стои въпроса с оставане на работа в извън работно време след 18:00 часа или работна седмица повече от 40 работни часа?
- Хората с увреждания се наемат на пълно или непълно работно време. В Кодекса на труда е предвидено, че е забранено полагането на нощен труд (чл. 140, ал. 4, т. 3 и 4) и извънреден труд (чл. 147, ал. 1, т. 3 и 4) от майки, които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхното писмено съгласие, и трудоустроени работници служители.
- Контролът по спазването на трудовото законодателство е възложен на Главна инспекция по труда, а по отношение на и на програмите и проектите по Закона за хората с увреждания, компетентна е и Агенцията за хората с увреждания.



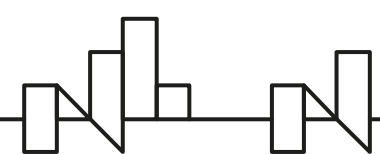
Кодекс на труда

- Съгласно чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ при извършване на уволнение в случаите на чл. 328, ал. 1, т. 2, т. 3, т. 5 и т. 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ работодателят трябва да поиска предварително разрешение от инспекцията по труда за всеки отделен случай, когато работникът или служителят е трудоустроен и/или боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването.
- Случаите на уволнение на основание член 328 са свързани с прекратяване на трудовото правоотношение с предизвестие от работодателя:
- чл. 328, ал. 1, т. 2 – при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;
чл. 328, ал. 1, т. 3 – при намаляване на обема на работата;
чл. 328, ал. 1, т. 5 – при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;
чл. 328, ал. 1, т. 11 – при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;



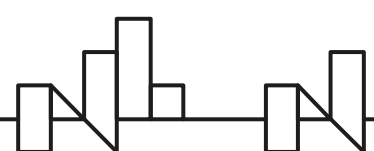
Кодекс на труда

- Уволнението на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, т.е. дисциплинарно и без предизвестие.
- **За уволнение на всяко друго основание, не се изисква разрешение от Инспекция по труда!**
- Например, в Писмо на МТСП № 67/8 от 11.02.2008 г. отново изрично се посочва, че закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ не се прилага при прекратяване на трудовия договор на основание чл. 331 от Кодекса на труда. **В случая се касае за прекратяване на трудовия договор срещу обезщетение.** При прекратяването на това основание не е необходимо разрешение на Инспекцията по труда независимо, че прекратяването настъпва в момент, в който лицето е трудоустроено, страда от заболяване, упоменато в Наредба № 5 от 20.02.1987 г. и ползва отпуск по болест.



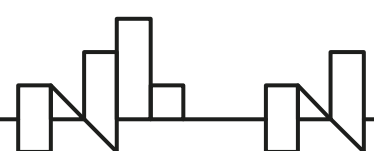
Кодекс на труда

- **Както вече казахме, тази закрила при уволнение на работниците и служителите, работещи по трудово правоотношение, е уредена в чл. 333 от Кодекса на труда (КТ). Там се установява т.нар. „предварителна закрила“ при уволнение. Тя е предварителна, защото предхожда извършването на уволнението. Нейното предназначение е да постави извършването на уволнението в зависимост от получаването на предварително разрешение от определен държавен или синдикален орган и само след получаването на това разрешение уволнението може да бъде извършено. Това разрешение се иска писмено от работодателя и трябва да се получи писмено от компетентния държавен или синдикален орган. Ако такова разрешение не е поискано или след като е било поискано, изобщо не е било дадено, или не е било дадено преди уволнението, то извършеното уволнение само на това основание е незаконно. Предварителното разрешение за уволнение означава даване на съгласие или отказ да се разреши извършването на уволнението от компетентен държавен или синдикален орган. Този орган е съответната областна инспекция по труда за случаите по ал. 1 и ал. 5 на чл. 333 от КТ и съответния синдикален орган за случаите на ал. 3 и ал. 4 от чл. 333 от КТ.**



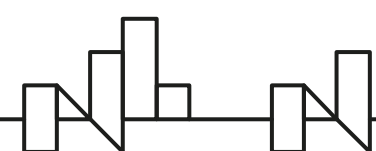
Кодекс на труда

- **Даденото предварително разрешение за уволнение не прави само по себе си уволнението законно. Законността на уволнение, извършено с предварително разрешение, също може да се оспорва по чл. 344 от КТ и такова уволнение може да се окаже незаконно, ако други изисквания на закона са нарушени. Наличието на разрешение означава само, че при извършване на уволнението това законно изискване е спазено. Но то не прегражда пътя за оспорване на уволнението пред съда. Съгласно разпоредбите на чл. 358, ал. 1, т. 2 и ал. 2, т. 1 от КТ исковите по трудови спорове относно прекратяването на трудовите правоотношения се предявяват в 2-месечен срок от деня на прекратяването.**



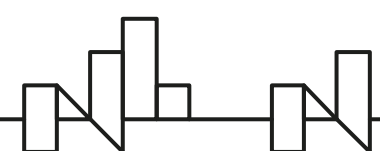
Данъчни облекчения и преференции за работодателите

- Законът за хората с увреждания предвижда 50 процента от внесените от работодателя **осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване** за работещите по трудово правоотношение в специализираните предприятия, трудово-лечебните бази и кооперациите на хората с увреждания да се осигуряват от републиканския бюджет.
- Съгласно закона работодателят, ползващ преференцията, внася ежемесечно в НАП пълния размер на дължимите осигурителни вноски, след което чрез Агенцията за хората с увреждания петдесет на сто от тях се възстановяват на специализираните предприятия.
- **На работодателите 'в обичайна среда' се възстановяват само тридесет на сто, което не е достатъчно голям стимул и е може би едно от нещата които е хубаво да бъдат променени.**



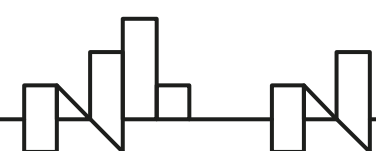
Колко лесно работодателя си връща парите?

- Отговорът на този въпрос е в текстовете на чл. 39 – 41 от Правилника за прилагане на ЗХУ:
- В чл. 41 е регламентирано, че всеки работодател, ползващ преференцията по чл. 42, чл. 45, ал. 1 или чл. 50, ал. 1 от Закона за хората с увреждания, е длъжен да представя всяко тримесечие в Агенцията за хората с увреждания поименна справка за работещите по трудово правоотношение лица/хора с трайни увреждания.
- Документът по ал. 1 се представя в срок до три месеца след изтичане на съответното тримесечие. При непредставяне в срок ползването на съответната преференция се преустановява за съответния период.
- В едномесечен срок от изготвяне на справките по ал. 4 Агенцията за хората с увреждания превежда съответните дължими суми на работодателите.
- Всеки работодател, получил преференция по чл. 42, чл. 45, ал. 1 или чл. 50, ал. 1 от Закона за хората с увреждания, попълва декларация в писмена или електронна форма за получените от него минимални помощи за период от три бюджетни години - двете предходни и текущата бюджетна година.
- От изложеното по-горе следва, че работодателят следва да си следи за спазване на сроковете за възстановяване на средствата за платените осигуровки.

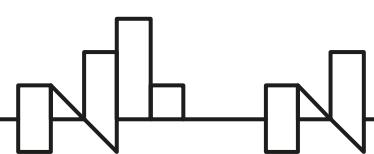


Финансиране по национална програма за заетост на хората с увреждания според ЗХУ

- **Чл. 44. (1) Агенцията за хората с увреждания може да финансира работодател, съответно орган по назначаване, по национална програма за заетост на хората с увреждания за:**
 - 1. осигуряване на достъп до работното място за човек с трайно увреждане;
 - 2. приспособяване на работното място за човек с трайно увреждане;
 - 3. оборудване на работното място за човек с трайно увреждане;
 - 4. квалификация и преквалификация, съответно обучение за професионално и служебно развитие;
 - 5. други дейности.
- **Работодателят, съответно органът по назначаване, наема на работа хора с трайни увреждания за срок, не по-кратък от три години след осигуряването на финансирането по ал.1**
- **Чл. 45. (1) Работодател, съответно орган по назначаване, на когото е осигурено финансиране по чл. 44, 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.**

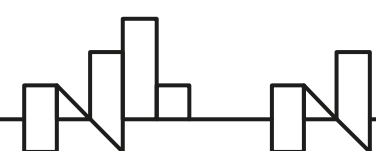


- **Чл. 47. (1) Държавните и местните органи подпомагат и насърчават заетостта на хората с увреждания, като създават условия за осъществяване на дейността на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания и трудово-лечебните бази чрез подходящи икономически стимули, финансови облекчения съгласно действащото законодателство и други подкрепящи насърчителни мерки.**
- (2) Мерките по ал. 1 включват осигуряване на възможности за изпълнение на местни инициативи в подкрепа на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания и трудово-лечебните бази с цел повишаване на тяхната производителност и конкурентоспособност, мерки за повишаване на пригодността за заетост на хората с увреждания в специализирана работна среда и подобряване на тяхната професионална подготовка и трудова реализация, мерки за преодоляване на финансовите и икономическите ограничения на предприятията и кооперациите.



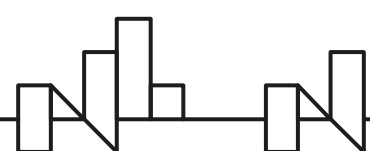
Адаптиране и достъпност на работното място

- Както стана ясно, едно от задълженията на работодателя е бъде пригледено работното място към нуждите на наетия работник с увреждане – да бъде осигурен достъп до работното място, да има подходящо оборудване и работно време.
- Трябва да бъдат спазвани изискванията при полагане на труд, които компенсират увреждането на лицето и му осигуряват възможност да работи. В ЗХУ е предвидена програма за подпомагане на този процес. **Всеки работодател може да кандидатства с проект пред Агенцията за хората с увреждания за отпускане на средства в размер до 16 000/18 000 лв.** за осигуряване на достъп на лице с увреждане, адаптиране и оборудване на работното място. Осигурените активи остават собственост на работодателя. Тези суми биват превеждани от Агенцията за хората с увреждания и могат да се използват както следва:
 - за осигуряване на достъп до работното място за лица с трайни увреждания (до 7 500 лв.)
 - за приспособяване на работното място за лица с трайни увреждания (до 2 500 лв. за едно работно място)
 - за оборудване на работното място за лица с трайни увреждания (до 6 000 лв. за едно работно място или 8 000 лв. за новоназначено лице).
- **Отпускането на средствата от Агенцията за хората с увреждания става при условие, че работното място се заема от лице от целевата група за срок, не по-кратък от 36 месеца.**



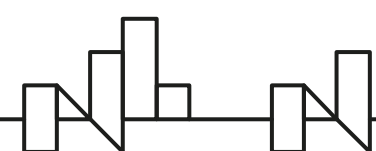
Националната програма за обучение и заетост на хората с трайни увреждания

- **Закон за Хората с Увреждания:**
- **Чл. 36. (1)** Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта осъществяват политиката по заетостта на хората с трайни увреждания, като съвместно с други заинтересовани страни разработват и предлагат за финансиране и реализиране програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на хората с трайни увреждания, съгласно Закона за насърчаване на заетостта.
- По програмите и мерките по ал. 1 се предоставят средства за стимулиране на работодателите, които разкриват работни места за наемане на хора с трайни увреждания, по реда на Закона за насърчаване на заетостта.
- Националната програма за обучение и заетост на хората с трайни увреждания се финансира със средства от Държавния бюджет, като максималният срок, в рамките на който се подпомага работодателя за наемането на човек с трайни увреждания, е 24 месеца. **В рамките на тези 24 месеца държавата поема осигуровките за трудово възнаграждение, за отпуск, осигуровки и допълнителните възнаграждения по минимални размери, установени в Кодекса на труда и в нормативните актове по прилагането му.**
- Ето и конкретните текстове от Програмата:



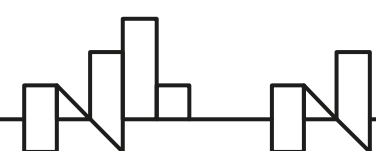
Националната програма за обучение и заетост на хората с трайни увреждания

- Съгласно Програмата от държавния бюджет се осигуряват средства за:
 1. На работодател, разкрил работни места за срок от 24 месеца и наел безработни лица, обект на Програмата, насочени от дирекция „Бюро по труда“, на основание чл. 16, т. 6 и чл. 31 от Закона за насърчаване на заетостта, се предоставят средства за:
 - 1.1. трудово възнаграждение в размер, ежегодно определян в Националния план за действие по заетостта, за действително отработено време;
 - 1.2. допълнителните възнаграждения по минимални размери, установени в Кодекса на труда и в нормативните актове по прилагането му върху средствата по т. 1.1;
 - 1.3. възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл. 155 или 319 от Кодекса на труда;
 - 1.4. възнаграждение по чл. 40, ал. 5 от КСО;
 - 1.5. дължими вноски за сметка на работодателя съгласно чл. 30а, ал. 1, т. 4 и т. 5 от ЗНЗ за фондовете „Пенсии“, ТЗПБ и ОМЗ, ДЗПО и НЗОК и за фонд „Безработица“.
- **Средствата се предоставят за всеки безработен, нает по Програмата, за времето, през което е бил на работа, но за не повече от 24 месеца.**



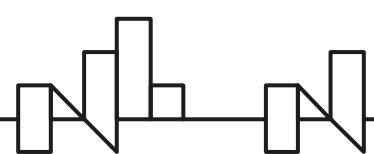
Националната програма за обучение и заетост на хората с трайни увреждания

- 2. За провеждане на обучение, в размери ежегодно определяни в Националния план за действие по заетостта, както следва:
 - 2.1. За мотивационно обучение.
 - 2.2. За обучение за придобиване на професионална квалификация.
 - 2.3. За обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности.
 - 2.4. За стипендии за включените в обучение по т.т. 2.2 и 2.3 за срока на обучението.
 - 2.5. За транспорт и квартира за включените в обучение по т.т. 2.2 и 2.3 за срока на обучението, когато то се провежда в населено място, извън местоживеенето на безработните.
- **Б.** Работодателите осигуряват средства за:
 - - материални разходи за обезпечаване на разкритите работни места, в т.ч. за материали, суровини и др., необходими за осъществяване на дейността;
 - - обезпечаване на всички задължителни плащания по Кодекса на труда, които не се поемат от Държавния бюджет и осигуровките върху тях.



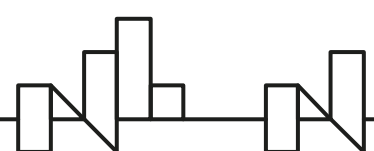
Други програми и преференции за работодателите

- Според Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане се предвиждат мерки, които стимулират работодателите да наемат лица с намалена работоспособност.
- При наемане на безработни лица с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“, се предоставят средства от държавния бюджет за трудово възнаграждение и за социални и здравни осигуровки, но за не повече от 12 месеца.
- На работодатели, разкрили нови работни места и наели на тях по трудов договор на пълно или непълно работно време на временна, сезонна или почасова работа за срок, по-малък от 6 месеца, безработни лица с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“, се предоставят средства от държавния бюджет за трудово възнаграждение и за социални и здравни осигуровки, но за не повече от 6 месеца.
- **В Закона са предвидени мерки и за стимулиране на самостоятелна трудова дейност на лицата с увреждания при преференциални условия на кредитиране.**
- **Предоставят се и стимули за активно поведение на търсещите работа лица с трайни увреждания (и регистрирани в териториалните поделения на Агенцията по заетостта), които са започнали работа без нейното посредничество и финансиране на териториалната мобилност на безработните.**
- **Подпомага се и включването на лица с увреждания в специализирани програми за заетост като Национална програма „Заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания“, програмата, осигуряваща „Кредит без лихва за хора с увреждания“ и проекта „Заетост чрез подкрепа на бизнеса“.**



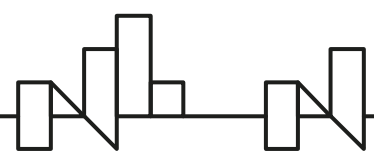
Преференции по Закона за корпоративното подоходно облагане

- По Закона се преотстъпва корпоративният данък на юридическите лица – специализирани предприятия или кооперации, които са членове на национално представителните организации на и за хора с увреждания и в които най-малко:
 - 20 % от персонала са незрящи и слабо виждащи хора, или
 - 30 % от персонала са хора с увреден слух, или
 - 30 % от персонала са хора с други увреждания.
- Размерът на преференцията зависи от изпълнението на изискванията за дела на хората с увреждания от общия брой на заетите:
 - при спазени изисквания – 100 % от дължимия корпоративен данък;
 - при неспазени изисквания – пропорционална част от дължимия корпоративен данък, съответстваща на броя на хората с увреждания или трудоустроените лица към общия брой на персонала.
- Преотстъпеният данък трябва да се разходва изцяло за интеграция на хората с увреждания или за поддържане и разкриване на работни места за трудоустроени лица в следващите две години след годината на ползване.



В заключение

- Помощта за хората с увреждания е много малка и в България и тези хора тудно могат да водят един достоен живот. Ако човек с увреждане не може да се издържа сам, тогава той разчита на помощ от страна на близки хора – ако тези близки хора имат възможност да помагат.
- Ако човек с увреждане работи в повечето случаи това са ниско платени работни места, които често могат да не са достатъчно доходносни (имайки предвид че тези хора имат допълнителни медицински разходи и нужди).
- Някой могат не са физически способни да работят цял ден или просто работата която са намерили да е на половин работен ден. При условие че не се водят безработни евентуалната допълнителна помощ която биха получили от държавата също е недостатъчна.
- Държавата подкрепя чрез програмите и проектите за заетост само хората с увреждания, които са регистрирани като безработни към съответна дирекция „Бюро по труда“ и само за определен период (максимум до 24 месеца). Безспорно е необходимо въвеждане на по-гъвкави механизми за подкрепа на работници, които вече са си намерили работа и не могат да работят на пълен работен.



Полезни линкове

- **Държавни институции:**

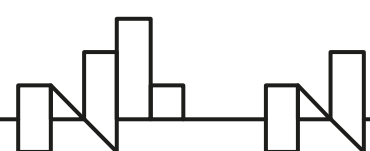
- Министерството на труда и социалната политика - <https://www.mlsp.government.bg/>
- Агенция по заетостта - <https://www.az.government.bg/>
- Агенция за хората с увреждания - <https://ahu.mlsp.government.bg/>
- Агенция за социално подпомагане - <http://asp.government.bg/>

- **Законови, директиви, конвенции и наредби:**

- Наредба за медицинската експертиза - <https://nssi.bg/legislationbg/ordinances/4681-nmeexpertize>
- Закон за хората с увреждания - <https://www.noi.bg/legislationbg/laws/5349-zhu>
- Закона за насърчаване на заетостта - <https://www.az.government.bg/pages/zakoni/>
- Кодекс на труда - <https://www.noi.bg/legislationbg/codes/816-kt>
- Директива 2000/78/ЕО на съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите - <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>
- Конвенция на ООН за правата на хората с увреждания - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138&langId=en>
- Етичен кодекс за заетостта на лица с увреждания решението на бюро от 22 юни 2005 г. - https://www.europarl.europa.eu/pdf/disability/code_good_practice_bg.pdf
- International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) - <https://www.who.int/classifications/icf/en/>

- **Програми и стратегии:**

- Национална програма за заетост на хората с увреждания - <https://ahu.mlsp.government.bg/portal/page/83>
- Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания - <https://www.az.government.bg/pages/nacionalna-programa-zohtu/>
- Методика за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост - <https://ahu.mlsp.government.bg/portal/page/90>
- Основни насоки за усъвършенстване на експертизата на работоспособността - <https://komentator.bg/wp-content/uploads/2016/02/nasoki-ekspertiza-obst-obsajdane.pdf>



- Уебсайт на проекта:

www.empowerare.eu

Facebook:

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

- Българска Хънтингтън Асоциация

www.huntington.bg



„Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Фонд Активни граждани България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от Сдружение „Българска Хънтингтън Асоциация“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Фонд Активни граждани България.“

