

Задължения за работодателите съгласно новия Закон за хората с увреждания

На 01.01.2019г. влезе в сила изцяло новият Закон за хората с увреждания („ЗХУ“), който въвежда и важни задължения за работодателите, целящи да гарантират трудовата заетост на хората с трайни увреждания с над 50% вид и степен на увреждане съгласно решение на медицинската експертиза.

Условията и редът за изпълнението на задълженията на работодателите следва да се уредят в правилника за прилагане на ЗХУ, който трябва да бъде приет до 31 март 2019г. На практика новите задължения ще започнат да се изпълняват след приемането на правилника.

Какви са новите задължения за работодателите?

Съгласно отменения Закон за интеграция на хората с увреждания работодателите имаха задължение поне половината от работните места по чл. 315 от Кодекса на труда, определени като подходящи за трудоустрояване, да бъдат запазени за хора с трайни увреждания.

Новият ЗХУ запазва задължението за гарантиране на работни места за хора с трайни увреждания, но изпълнението му следва различни принципи:

- гарантираните работни места за хора с трайни увреждания са отделни и в допълнение на работните места, определени по реда на чл. 315 от Кодекса на труда, като подходящи за трудоустрояване;
- работодателите следва да назначават хора с трайни увреждания съгласно определени квоти съобразно броя на служителите в предприятието;
- неизпълнението на квотите може да бъде компенсирано с ежемесечна парична вноска.

Колко работни места за хора с трайни увреждания следва да определим?

Работодателите трябва да назначат служители с трайни увреждания съгласно следните квоти:

- работодателите с под 50 служители са освободени от задължението да назначават лица с трайни увреждания;
- работодатели с 50 до 99 служители – едно лице с трайни увреждания;
- работодатели със 100 и над 100 служители – 2% от средносписъчния си състав.

Работните места, определени за заемане от хора с трайни увреждания, трябва да позволяват използване и развиване на уменията и знанията на служителите с увреждания и да бъдат адаптирани към нуждите им. Работодателите имат право при определени условия да получат държавно финансиране за достъп, приспособяване и оборудване на работно място за служител с трайно увреждане.

Настоящият Правен Бюлетин е изготвен единствено с информационна цел и не представлява правен съвет. Настоящата информация няма за цел да създава и получаването ѝ не представлява отношения на адвокат и клиент. Читателите не бива да предприемат действия въз основа на настоящото, без да потърсят професионален съвет.

Каква е процедурата за изпълнение на квотното задължение?

След определяне на работните места за заемане от хора с трайни увреждания работодателите уведомяват териториалните поделения на Агенцията по заетостта („ТП на АЗ“) за свободните работни места и за необходимите им служители, тяхната квалификация и професионални умения. Съответните ТП на АЗ, от своя страна, предоставят специализирано трудово посредничество на хората с увреждания, търсещи работа, което включва и насочване към потенциални работодатели съобразно обявените от тях свободни работни места и помощ при преговорите на хората с трайни увреждания и работодателите.

В тримесечен срок от уведомяването работодателят е длъжен да назначи на работа хора с трайни увреждания, които отговарят на изискванията на заемане на работното място, включително насочените от АЗ подходящи кандидати.

Освен това работодателят уведомява съответното ТП на АЗ, че е назначил лица с трайни увреждания съобразно квотата му.

При какви обстоятелства можем да се освободим от задължението за назначаване на служители с трайни увреждания?

Освобождаване от квотното задължение е възможно при:

- наличие на специфични фактори в работната среда, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания;
- липса на хора с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“ или от регистрирани трудови посредници;
- прилагане на алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания, определени с правилника за прилагането на ЗХУ.

Наличието на обстоятелствата за освобождаване от задължението, обаче, трябва да са надлежно удостоверени от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

Каква е месечната компенсационна вноска, която трябва да платим, ако не назначим хора с трайни увреждания?

Ако работодателите не назначат служители с трайни увреждания съобразно определените им квоти, те са задължени да плащат ежемесечно компенсационна вноска в размер на 30% от минималната работна заплата за страната за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане. За 2019г. месечната компенсационна вноска ще е в размер на 168 лв. за всяко незаето работно място.

Какви имуществени санкции можем да понесем, ако не платим компенсационна вноска?

Работодател, който не изпълнява задължението си за заплащане на месечна компенсационна вноска, подлежи на имуществена санкция от 2000 до 5000 лв., а при повторно нарушение санкцията е от 4000 до 10 000 лв.

ДЕЛЧЕВ И ПАРТНЬОРИ