



**Правомощия на ИА „Главна инспекция по труда“ по отношение на Закона за хората с увреждания и Правилника за прилагането му**



## **Обхват**

Законът за хората с увреждания (ЗХУ), в сила от 01.01.2019 г., въвежда квоти при осигуряване на трудова заетост на хора с увреждания. Специализираният контрол на ИА ГИТ по спазване на ЗХУ обхваща следните въпроси:

- контрол по изпълнение на задълженията на работодателите за спазване на квотите за осигуряване на заетост за хора с трайни увреждания;
- прилагането на алтернативни мерки за заетост;
- редът за освобождаване на работодателите от изпълнението на квотите;
- задължението за ежемесечно заплащане на компенсационни вноски при неизпълнение на задължението на работодателите да назначават работници и служители с трайни увреждания, съгласно квота.



## **Задължения на работодателите за спазване на квотите за осигуряване на заетост за хора с трайни увреждания**

Съгласно чл. 38, ал. 1 от ЗХУ, 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.**

Задължението по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ е установено за **работодателите**, т.е. то не се прилага по отношение на лица, назначени на служебно правоотношение. Държавните администрации имат задължение да назначават работници и служители с трайни увреждания, само ако са работодатели на 50 или над 50 работници и служители по трудово правоотношение.

ЗХУ прави разлика между „обичайна“ и „специализирана“ работна среда:

"Обичайна работна среда" е работна среда във всяко предприятие от националната икономика.

"Специализирана работна среда" е работната среда в специализираните предприятия, приспособена за хората с увреждания.





## **Задължения на работодателите за спазване на квотите за осигуряване на заетост за хора с трайни увреждания**

- По смисъла на пар. 1, т. 1 от ДР на ЗХУ „хора с увреждания“ са лица с физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот.
- По смисъла на пар. 1, т. 2 от ДР на ЗХУ „хора с **трайни** увреждания“ са лица с трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот, **и на които медицинската експертиза е установила вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто**. Удостоверява се с експертно решение на ТЕЛК.
- Съгласно пар. 1, т. 35 от Закона за здравето, „трайно намалена работоспособност“ е състояние, при което поради хронично травматично или нетравматично увреждане (болест) лицето е с ограничена работоспособност във връзка с траен функционален дефицит на съответен увреден орган или система.
- При удостоверяване на обстоятелствата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ, контролните органи на Инспекцията по труда проверяват броя на хората с трайни увреждания, назначени на трудов договор при работодателя, в изпълнение на квотата. Проверяват се работните места, на които полагат труд работниците и документите, които определят лицата като хора с трайни увреждания по смисъла на §1, т. 2 от ДР на ЗХУ.



## **Определяне на средносписьъчен брой на персонала за предходната календарна година**

По силата на Закона за статистиката, работодателите са длъжни **ежегодно до края на м. март** да предоставят на НСИ данни за **средносписьъчен брой на наетите лица за предходната календарна година**. Задължението е въведено както за българските, така и за смесените предприятия с чуждестранно участие.

В Указанията на НСИ за отчитане на заетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд се предвижда, че в списъчния брой на персонала се включват всички лица, наети на работа (постоянна, временна и сезонна) по трудово правоотношение. Лицата, работещи на **непълно работно време, се преизчисляват в еквиваленти на пълна заетост**. За да се преизчисли на база пълна заетост, списъчният брой на наетите на непълно работно време се умножава с коригиращ коефициент, изразяващ отношението между нормалната продължителност на работното време на едно наето лице на непълно работно време към нормалната продължителност на работното време на едно лице, наето на пълно работно време.

Включват се и лицата, които отсъстват временно от работа, поради отпуск за временна неработоспособност, неплатен отпуск не по-дълъг от 3 месеца и отпуск по майчинство.



## **Определяне на средносписъчен брой на персонала за предходната календарна година**

**Не се включват:** лицата в неплатен отпуск за повече от 3 месеца; лицата, изпратени на работа в чужбина от български посредник; лицата, сключили граждански договори за работа; наетите лица по трудов договор за допълнителен труд при друг работодател по чл. 111 от КТ.

Средният списъчен брой на наетите лица за 1 месец се изчислява чрез сумирането на списъчния брой на наетите лица на пълно работно време и броя на лицата на непълно работно време, преизчислени в еквиваленти на пълна заетост за всеки календарен ден от месеца, след което полученният общ сбор се разделя на броя на календарните дни за съответния месец. Средният списъчен брой на наетите за отчетната година се определя чрез сумиране на средния списъчен брой за всеки месец и полученният сбор се разделя на 12 (броя на месеците в годината). В случаите, когато предприятието не е работило пълна календарна година, сумата на средния списъчен брой на персонала за месеците, през които е работило, се разделя на 12.





## **Определяне на средносписъчен брой на персонала за предходната календарна година**

Необходимата за целите на контрола по спазване на ЗХУ информация за средносписъчен брой на персонала за предходната календарна година се предвижда да бъде получавана **по служебен път от НСИ**, като ще се ползват данните, за средносписъчна численост за предходната година, подавани ежегодно от работодателите към НСИ, изчислени въз основа на Методиката за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала.

В случай, че предварителната информация за някои от работодателите - обект на специализирания контрол, не може да бъде получена служебно, същата следва да бъде събирана **при извършване на контролната дейност**. Средносписъчният брой на персонала за предходната календарна година може да се установява при проверка с писмено сведение на работодателя и с представяне на заверено копие от подадения пред НСИ отчет за зетите лица, средствата за работна заплата и други разходи за труд за предходната календарна година.

Образецът на Идентификационна карта се предлага да бъде допълнен с данни за средносписъчния брой на персонала на работодателя за предходната календарна година.



## **Разграничение от задължението на работодателя по реда на чл. 315 от Кодекса на труда**

- Работните места, подходящи за трудоустрояване от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите, в зависимост от икономическата дейност, определени по реда на чл. 315 от Кодекса на труда във връзка с Наредбата за трудоустрояване и Наредба № РД-07-1 от 2 февруари 2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност, **не се взимат предвид при отчитане изпълнението на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ.**
- По ЗХУ се вземат предвид назначените **лица с трайни увреждания**, а не определените за заемане **работни места**, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност.
- Назначените лица в изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ **не следва да заемат работни места, определени за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност.**





## **Регламентация в Правилника за прилагане на ЗХУ, обн. ДВ. бр.27 от 02.04.2019 г., в сила от 01.04.2019г.**

Разпоредбата на чл. 41, ал. 5 от ЗХУ предвижда, че условията и редът за изпълнение на квотните задължения за работодателите и алтернативните мерки за заетост на хора с трайни увреждания, включително редът за внасяне на компенсационна вноска, се определят с правилника за прилагането на закона.

Според чл. 22, ал. 1 от ППЗХУ, за изпълнение на квотата **ежегодно до 31 март** работодателят:

1. предприема съответни действия за **наемане на хора с трайни увреждания**. В случай, че работодателят вече има наети лица с трайни увреждания, чиито брой съответства на необходимия за изпълнение на квотата, той не е задължен да предприема допълнителни действия.

2. в случай че желае да използва посредничество за наемане на хора с трайни увреждания, работодателят **уведомява съответното териториално поделение на АЗ, на чиято територия е неговото седалище**, за свободните работни места и за необходимите му работници и служители, тяхната квалификация и професионални умения, за изпълнение на квотата.



## **Регламентация в Правилника за прилагане на ЗХУ, обн. ДВ. бр.27 от 02.04.2019 г., в сила от 01.04.2019г.**

В чл. 22, ал. 2 от ППЗХУ се предвижда, че в уведомлението, изготвено по образец, работодателят посочва:

1. брой на свободните работни места, които желае да заяви за наемане на хора с трайни увреждания, **насочени от дирекции "Бюро по труда"**, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ;

2. брой на свободните работни места, които желае да заяви за наемане на хора с трайни увреждания **чрез трудови посредници** с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ.

Уведомлението се подава в съответното териториално поделение на АЗ лично, с писмо с известие за доставяне (обратна разписка) чрез лицензиран пощенски оператор или по електронен път, съгласно изискванията на Закона за електронния документ и електронните удостоверителни услуги (чл. 22, ал. 6 от ППЗХУ). При промяна на обстоятелствата, работодателите в едномесечен срок от промяната са длъжни да подадат уведомление с актуални данни в съответното териториално поделение на АЗ.



## **Регламентация в Правилника за прилагане на ЗХУ, обн. ДВ. бр.27 от 02.04.2019 г., в сила от 01.04.2019г.**

В срок **3 месеца от уведомяването** на съответното териториално поделение на АЗ, работодателят **е длъжен да назначи на работа хора с трайни увреждания**, които отговарят на изискванията за заемане на съответното работно място – чл. 41, ал. 2 от ЗХУ и чл. 22, ал. 3 от ППЗХУ.

Работодателят уведомява съответното териториално поделение на АЗ за резултата от насочването в срок **7 работни дни от насочването** от дирекция "Бюро по труда" на безработно лице с трайно увреждане.

Работодателите, задължени да изпълняват квота по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ, през 2019 г. предприемат съответни действия за назначаване на хора с трайни увреждания **в тримесечен срок от обнародването на ППЗХУ** в "Държавен вестник". До изтичането на този срок през м. юли 2019 г., работодателите **не следва да бъдат санкционирани** за неизпълнение на квотата през 2019 г.

Ако след изтичане на тримесечния срок от обнародването на ППЗХУ, работодателят не е уведомил съответното териториално поделение на АЗ, той следва да е предприел съответни действия за наемане на хора с трайни увреждания, в изпълнение на квотата.





## **Обмен на информация между АЗ и ИА ГИТ**

Според чл. 23 от ППЗХУ, териториалните поделения на АЗ и териториалните дирекции на ИА ГИТ **обменят по служебен път** подадената информация от работодателите, на чиято територия е седалището им, относно прилагането на квотата по реда на ЗХУ.

Териториалните поделения на АЗ представят справка в табличен вид по образец **до териториалните дирекции на ИА ГИТ**, съдържаща информация от постъпилите през предходно тримесечие уведомления, заявки и информация за резултатите от насочени безработни лица с трайни увреждания, както следва:

1. брой на заявените в дирекции "Бюро по труда" работни места от работодатели за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ;
2. брой на насочените от дирекции "Бюро по труда" безработни лица с трайни увреждания за заемане на заявените работни места за изпълнение на квотата;
3. брой на назначените хора с трайни увреждания за изпълнение на квотата;
4. брой на незаетите работни места за изпълнение на квотата, заедно с причината за незаемането;
5. брой на заявените работни места от работодатели за изпълнение на квотата чрез трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа.

Информацията се предоставя **за всяко тримесечие до 10-о число на месеца, следващ предходното тримесечие.**



## Обмен на информация между АЗ и ИА ГИТ

### ОБООБЩЕНА СПРАВКА

за получената информация относно работните места във връзка с прилагане на [чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания \(ЗХУ\)](#)

за периода от ..... до ..... Г.

№ по ред	Дата на подаденото уведомление в дирекция "Бюро по труда" (ДБТ)	Работодател	ЕИК/ БУЛСТАТ	Брой свободни работни места, заявени в ДБТ, в изпълнение на квотата по <b>чл. 38, ал. 1 от ЗХУ</b>	Брой насочени от ДБТ хора с трайни увреждания за заемане на заявените работни места	Брой назначени хора с трайни увреждания, насочени от ДБТ	Брой незаети работни места, заявени в ДБТ, заедно с причината за незаемаването им	Брой на заявените работни места от работодатели за изпълнение на квотата по <b>чл. 38, ал. 1 от ЗХУ</b> чрез трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Данни от ДБТ	Данни от работодател съгласно подадено уведомление	Данни от работодателя съгласно подадено уведомление	Данни от ДБТ	Данни от ДБТ	Данни от работодателя съгласно подадено уведомление	Данни от ДБТ	Данни от работодателя съгласно подадено уведомление



## ***Прилагани алтернативни мерки за заетост***

Работодателите могат да се освободят от задължението да назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота, когато прилагат алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания, определени с чл. 30, 31 и 32 от ППЗХУ – чл. 38, ал. 5 от ЗХУ.

По силата на чл. 30, ал. 1 от ППЗХУ, работодателят може да закупува от **специализирани предприятия или кооперации на хората с увреждания** произведените или търгуваните от тях стоки, или предоставяните от тях услуги, за периода на неизпълнение на квотата. Работодателят може да доказва разхода само с първични платежни документи (първичните счетоводни документи се изготвят за регистриране на стопански операции за първи път – ордери, платежни нареждания, фактури). Месечният размер на средствата за закупуване на стоките или за ползване на услугите не следва да бъде по-малък от двукратния месечен размер на минималната работна заплата за страната за съответната календарна година, за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане, до момента на изпълнение на квотата.

Информация за специализирани предприятия или кооперации на хората с увреждания се предвижда да бъде получавана **служебно от публичния регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания** по чл. 83 от ЗХУ, поддържан от АХУ. Към момента в регистъра са регистрирани 242 бр. специализирани предприятия и кооперации.





## Прилагани алтернативни мерки за заетост

Регистърът е достъпен на следния електронен адрес:  
<https://ahu.mlsp.government.bg/portal/se/>

Република България

Министерство на труда и социалната политика  
**АГЕНЦИЯ ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ**

Начало | English | Карта на сайта | Помощ | Вход

Размер на шрифта:  Търси

Агенцията | Проекти/програми | Регистри | Въпроси | Корупция | Връзки | Профил на кулувача | Вашите съобщения | ХУ профил

### Регистър на специализираните предприятия и кооперации на и за хора с увреждания

Критерии за филтриране на списъка:

Регион на АХУ:

Област:

Община:

Населено място:

Текст за търсене:

(Търсенето се извършва по ЕИК/наименование на предприятието/лице за контакт/телефон/дейности)

№	Рег. №	Дата	Наименование	ЕИК (БУЛСТАТ)	Адрес	Лице за контакт	Телефон	Дейности	Брой служители
1	586	21.03.2019	"ЕКОКОЗМЕТИКС" ЕООД	205244373	гр. Хасково, ул. "Пловдивска" № 39А	Сияна Станчева Кисьова	0888791280	» Разработване и производство на серия козметични продукти, със съставки с екологосъобразен произход	3
2	585	22.02.2019	"КОНСТАНС ТРАВЕЛ" ЕООД	203829339	гр. Видин, ж.к. "Химик" № 30, вх. В, ет.2, ап.6	Павлинка Данчова Тодорова	0889622666	» Транспорт на пътници	3
3	583	04.02.2019	"ДАНАЯ" ЕООД	122041666	гр. Самоков, ул. "Търговска" № 34	Борис Любенов Сотиров	0888 208595	» Изработка на модули за външна реклама, обемни букви, табели, билбордове » Изработка на сенници, покривала и ветрозашитни завеси » Организация на пространства и музейна среда » Предпочатна дейност	2
4	584	04.02.2019	"ЕЛ БИ ЕКСПЕРТ" ЕООД	204172914	с. Бистрица, обл. София (столица), с. Бистрица; ул. Попов извор No 27	Севда Стойнова Мушева	0877221823; 024818729	» Доставка на техника и оборудване » Информационна дейност » Окомплектоване, брандиране и пакетиране на канцеларски, брандиране и пакетиране на канцеларски, хигиени и текстилни материали	1
5	582	07.01.2019	"АВРАМОФ1" ЕООД	205344950	гр. Берковица, ул. "Червена стена" № 4	Иван Георгиев Авранов; Иван Георгиев Авранов	095396086; 095396086	» Изработка на облекла и пантофи за здравни заведения	4

13:48  
БГР  
BG  
11.4.2019 г.

ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“



## **Прилагани алтернативни мерки за заетост**

Според чл. 31, ал. 1 от ППЗХУ, работодателят може да закупува **директно от хора с увреждания, осъществяващи самостоятелна стопанска дейност**, произведените или търгуваните от тях стоки, или предоставяните от тях услуги, за периода на неизпълнение на квотата. Работодаателят може да доказва разхода само с първични платежни документи. Месечният размер на средствата за закупуване на стоките или за ползване на услугите не следва да бъде по-малък от двукратния месечен размер на минималната работна заплата, установена за страната за съответната календарна година, за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане, до момента на изпълнение на квотата.

Агенцията за хората с увреждания създава и поддържа **информационна система за хората с увреждания**, съдържаща данни относно тяхното здравословно състояние, квалификация, образователна степен, лични възможности за социално приобщаване, професионална реализация, социално-икономически статус, демографски и други данни (чл. 82, ал. 1 от ЗХУ). Данните в информационната система се обменят от държавните и местните органи, които имат правомощия в областта на правата на хората с увреждания, съгласно Закона за електронното управление и електронните удостоверителни услуги (чл. 82, ал. 3 от ЗХУ). Предвижда се информацията за хора с увреждания, осъществяващи самостоятелна стопанска дейност, да бъде получавана **служебно от информационната система на АХУ**.



## ***Прилагани алтернативни мерки за заетост***

Разпоредбата на чл. 32, ал. 1 от ППЗХУ предвижда, че работодателят може да закупува от **социални предприятия клас А**, които отговарят на условията по Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика, и/или от **социални предприятия клас А+**, регистрирани по реда на същия закон, произвежданите или търгуваните от тях стоки, или предоставяните от тях услуги, за периода на изпълнение на квотата. Работодаателят може да доказва разхода само с първични платежни документи. Месечният размер на средствата за закупуване на стоките или ползване на услугите не следва да бъде по-малък от двукратния месечен размер на минималната работна заплата, установена за страната за съответната календарна година, за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане, до момента на изпълнение на квотата.

Информация за социални предприятия клас А и социални предприятия клас А+ се предвижда да бъде получавана **служебно от публичния регистър** по реда на чл. 11 от Закона. Информацията от регистъра на социалните предприятия ще се публикува на интернет страницата на Министерството на труда и социалната политика след влизането в сила на Закона на от 02.05.2019 г.





## ***Ред за освобождаване на работодателите от изпълнението на квотите***

Според чл. 38, ал. 3 от ЗХУ, работодателите се освобождават от задължението да назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно квота 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.

Тези обстоятелства се удостоверяват от съответните длъжностни лица от ИА ГИТ – чл. 38, ал. 4 от ЗХУ и чл. 27, ал. 4 от ППЗХУ.

Наличието на специфични фактори в работната среда, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания, се обосновават писмено от работодателя, съвместно със службата по трудова медицина, съгласно заложените ѝ функции за консултиране и подпомагане на работодателите. Контролните органи изследват писмената обосновка на работодателя, като правят **преценка за наличието или за липсата на съответните специфични фактори в работната среда**, посочени в обосновката, които не позволяват наемане на хора с трайни увреждания.



## **Ред за освобождаване на работодателите от изпълнението на квотите**

В проекта на вътрешни правила за осъществяване на специализираните проверки за прилагане на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания се предвижда, че при предприятия, чиито работници и служители приоритетно работят в условията на **първа и втора категория труд**, и едновременно с това е обосновано, че работещите при условията на първа и втора категория труд работят и при специфични фактори в работната среда, това обстоятелство се приема като **допълнителен неблагоприятен специфичен фактор**.

Проектът на вътрешни правила предвижда, че преобладаваща част от работещите в съответното предприятие, засегнати от специфични (неблагоприятни или рискови) фактори в работната среда, се приема че е налице, когато **над 70 на сто от всички заети работници и служители в предприятието са изложени на въздействието на един или повече различни специфични фактори**.

Работодателят би следвало да приложи към обосновката **документирани резултати от изследвания, измервания или други документи**, издадени от лицензирани и/или официални институции/лаборатории/лечебни заведения и други подобни, които сочат ниво или степен или интензивност на наличието на неблагоприятни фактори на работната среда и тяхното вредно въздействие.



## ***Ред за освобождаване на работодателите от изпълнението на квотите***

Удостоверяването на липсата 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 чл. 38, ал. 3, т. 2 от ЗХУ се извършва от контролните органи **въз основа на информация, предоставена от териториалните поделения на Агенцията по заетостта по служебен път.**

Трудовият посредник с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа издава **удостоверяващ документ** на работодателя в тримесечен срок от заявяване на работните места, който работодателят представя пред контролните органи. Удостоверяващият документ съдържа информация за броя на заявените, съответно назначените и незаети работни места, заедно с мотиви относно причината за незаемането им.





## **Задължение за заплащане на компенсационни вноски**

При неизпълнение на задължението на работодателя да назначава работници и служители с трайни увреждания съгласно квота и при неприлагане на алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания след изтичане на тримесечния срок по чл. 22, ал. 3 от ППЗХУ, работодателят, за който не са налице обстоятелствата за освобождаване от задължението да назначава лица с трайни увреждания, съгласно квота, 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** – чл. 38, ал. 6 от ЗХУ и чл. 29, ал. 4 от ППЗХУ. Компенсационната вноска подлежи на доброволно внасяне към държавния бюджет и на принудително събиране по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

При контрол на заплащането от страна на работодателя на компенсационните вноски се изследват платежни документи, доказващи плащането на компенсационните вноски за съответно незаето място и съответен месец. Заплащането на компенсационни вноски не отменя задължението на работодателя за наемане на хора с трайни увреждания, но освобождава работодателя от задължението му да назначава работници и служители с трайни увреждания съгласно квота и да прилага алтернативни мерки за заетост за съответния месец, в който вноската е платена.



## **Санкции при неизпълнение**

**Инспекцията по труда няма правомощия за прилагане на принудителни административни мерки по ЗХУ.**

Съгласно чл. 97, ал. 1 от ЗХУ, на работодател, който не е изпълнил задължението за ежемесечно внасяне на компенсационна вноска 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.

Според чл. 101, ал. 1, т. 2 от ЗХУ, актовете, с които се установяват административните нарушения на задълженията, свързани с трудовата заетост, се издават от длъжностни лица от ИА ГИТ. Наказателните постановления се издават от изпълнителния директор или оправомощено от него длъжностно лице (чл. 101, ал. 2, т. 2 от ЗХУ).



## **Задължение за ежегодно планиране на проверки**

Разпоредбата на чл. 27, ал. 1 от ППЗХУ въвежда задължението за **ежегодно планиране** на извършването на специализирани проверки за прилагането на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания. Проверките могат да се извършват както самостоятелно, така и в рамките на интегрирания контрол.

Съответните длъжностни лица от териториалните дирекции на ИА ГИТ извършват служебна проверка за установяване на:

1. средносписъчен брой на персонала за предходната календарна година на съответен работодател, засегнат от квотата;
2. брой на определените работни места за изпълнение на квотата, съгласно постъпилите уведомления от работодатели;
3. брой на заетите работни места за изпълнение на квотата - чл. 27, ал. 2 от ППЗХУ.

Резултатите от всяка самостоятелна проверка за прилагането на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания се вписват в **констативен протокол**. В случай, че при извършването на интегриран контрол се стигне до прилагане на принудителни административни мерки, приложими по реда на други закони, констатациите от проверките за прилагането на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания се вписват в констативната част на протокола за прилагане на ПАМ.





В Чл. 9, ал. 1 от проекта на вътрешни правила се предвижда, че Изпълнителният директор на ИА ГИТ на тримесечие, в 10-дневен срок след получаване на информацията от АЗ, утвърждава списък с предприятия, в които да бъдат извършени специализирани проверки за прилагането на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания. Предприятията се определят по предложение на Главна дирекция „Инспектиране на труда“.

По разпореждане на министъра на труда и социалната политика, на изпълнителния директор, на директорите на дирекциите на специализираната администрация, на други държавни органи и по преценка на инспекторите, както и по искания и сигнали от работници и служители, от организации на работниците и служителите и във връзка с информации от средствата за масово осведомяване може да бъдат извършени проверки на предприятия, които не са определени за проверки за съответното тримесечие.



## ***Задължение за утвърждаване на вътрешни правила***

Разпоредбата на чл. 28, ал. 1 от ППЗХУ предвижда, че ИА ГИТ следва да утвърди вътрешни правила за осъществяване на специализираните проверки за прилагането на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания. Вътрешните правила включват задължително критерии за установяване на наличието на специфични фактори в работната среда, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания, процедури за предварителен контрол, текущ контрол върху изпълнението на проверките и последващи оценки на изпълнението, както и ред за извършване на проверки за извънение на прилаганите алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания.

Вътрешните правила следва да се публикуват на интернет страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ – чл. 28, ал. 2 от ППЗХУ.



**Благодаря Ви за вниманието!**