

Он-лайн обучение „Трудови права на хората с увреждания в България и подкрепа на работодателите за наемане на хора с увреждания”

София, 08.08.2020

Лектор: Елка Тодорова

----- www.activecitizensfund.bg -----



- По света има един милиард хора с увреждания, често възпрепятствани да участват пълноценно в обществото поради бариерите, които поставя околната среда и нагласите на хората.
- Повечето увреждания се придобиват през живота на възрастните и много от тях са невидими.

Реалната картина в България



- В България данните хората с увреждания са различни и зависят от източника на информация – НСИ, АСП, АХУ, ТЕЛК, АЗ. Ето защо броят им варира. През 2018 г. в работоспособна възраст **256 781 хора с увреждания** по данни на АХУ, от които 141 129 мъже от 16 до 64 години и 151 652 жени от 16 до 61 години. Общо хората с увреждания към 2018 г. са 729 867 лица, от които с трайни увреждания 689 187. (Според данните от Преброяване '2011 465 228 (или 7,2%) граждани на страната са се идентифицирали като хора с увреждания, т.е. Около 8-9 % от цялото население, а в Европейския съюз този процент надхвърля 16.7 % по данни на Евростат. По данни на Европейската комисия и Европейския форум на хората с увреждания 80 милиона граждани на ЕС са с различен вид и степен на увреждане.
- Брой работещи лица със степен на увреждане в трудоспособност в до пенсионна възраст – **96 833 лица по данни на НОИ**, като не са включени лицата под 50% намалена работоспособност, тези, които не са в системата на НОИ и голяма част от лицата с пожизнен ТЕЛК.
- Регистрираните безработни с увреждания през 2019 г. в Агенцията по заетостта са **11 873 лица**, спрямо 2018 г. - 13 297 лица.
- Без квалификация и специалност са над **40 %** от регистрираните безработни с увреждания.

Едни от бариерите пред трудовата заетост

- **Липсва система за професионална ориентация и професионална активизация за хора с увреждания.**
- **Архитектурни бариери и достъпната среда;**
- **Образование и професионална квалификация;**
- **Липса на информационен център за професионално ориентиране и образование;**
- **Липса на универсален модел за насочване към обичайния пазар на труда и прилагане на дългосрочни схеми за стажуване и чиракуване по време на професионалното обучение при работодател.**
- **Нагласи на работодателите за ненаемане на хора с увреждания:**
 - Много работодатели се страхуват, че хората с увреждания няма да бъдат достатъчно ефективни и ще се наложи колегите им да вършат част от тяхната работа;
 - Друго разпространено схващане е, че хората с увреждания са подходящи само за нискоквалифициран труд и не могат да се издигат във фирмата.
- **Ограничено финансово обезпечаване на националните стратегии, планове, програми и мерки по Закона за насърчаване на заетостта, спрямо потребностите на работодателите.**

Бариири пред достъпа до заетост

- **Дискриминация** – 54 % от кандидатствалите за работа са срещали отхвърляне, пренебрежение или открит отказ заради увреждането си.
- **ТЕЛК** – 41% от интервюираните хора с увреждания разчитат САМО на инвалидна пенсия.
- **Инвалидна пенсия** – 83,5% получават инвалидна пенсия под линията на бедност!
- **Икономии** – дори на 19% от хората, които не могат да се обслужват сами и на 29% от тези, които го правят, но със затруднения, им се е случвало да им бъде намален процента нетрудоспособност и групата.

Международна уредба и уредба в правото на ЕС

- ❑ Хартата за фундаменталните права в ЕС (чл. 1, чл. 21, чл. 26);
- ❑ Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове за хората с увреждания;
- ❑ Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.
- ❑ Европейска стратегия за хората с увреждания 2010 – 2020 г. Подновен ангажимент „Европа без бариери“, както и план за действие по прилагането ѝ. Основният акцент на стратегията е елиминирането на идентифицираните бариери в страните-членки и ЕК е определила осем основни сфери за действие, като една от тях е заетостта на хората с увреждания.

Международна уредба и уредба в правото на ЕС

- Относно подобряване на достъпа на хората с увреждания до пазара на труда, Европейската комисия обръща специално внимание на въпросите, свързани с прехода на младите хора от образование към заетост; мобилността в рамките на работното място и на открития пазар на труда; самостоятелната заетост; качествените работни места, в това число условията на труд и др.
- Конвенция № 159 и двете препоръки на МОТ, както и актовете на ЕС [Регламент на Комисията (ЕО) от 12 юли 2001 г. за прилагане на Регламент на Съвета (ЕО) № 577/98 за организирането на изследване на работната сила в Общността относно спецификацията на модула ad hoc за трудова заетост на хората с увреждания, Препоръка на Съвета 86/379/ЕИО от 24 юли 1986 г. за трудова заетост на хората с увреждания на здравето в Общността] предвиждат мерки в областта на трудова заетост като приспособяване на работните места и др.

Конвенцията за правата на хората с увреждания, приета от Общото събрание на ООН през 2006 г.

Международен инструмент, който цели да гарантира правата на „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 обществото равноправно с останалите“.

Разпоредби относно набор с конкретни мерки, посредством които държавите страни да гарантират правото на труд на хората с увреждания.

Мерките включват (1) забрана на дискриминация по причини на увреждане по всякакви въпроси, засягащи всякакви форми на заетост, включително условията за набиране на работна сила, наемане на работа и трудова заетост, продължаване на трудов договор, професионално израстване и безопасни и здравословни условия на труд; (2) създаване на възможности за трудова заетост и професионално израстване на хора с увреждания на пазара на труда, както и оказване на съдействие при намиране, придобиване, поддържане на и завръщане към трудова заетост; и (3) насърчаване на заетостта на хора с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки, които могат да включват програми за преференциална заетост, икономически стимули и други мерки (чл. 27).

Политики и Стратегии на ЕС

Европейска стратегия за хората с увреждания 2010/2020:
подновен ангажимент към “Европа без-граница”

Области на действие



- Достъпност на стоки и услуги;
- Участие на хората с увреждания като равноправни граждани на Европа и качествени услуги, базирани в общностите;
- Равенство и борба с дискриминацията;
- Заетост на **отворения европейски пазар на труда**;
- Приобщаващо образование и обучение;
- Социална защита за борба с бедността и социалното изключване;
- Равен достъп до здравни услуги и свързани с тях съоръжения;
- Външни дейности, включително разширяването на ЕС, съседни и международни програми за развитие

НОРМАТИВНА СРЕДА В РБЪЛГАРИЯ

Кодекс на труда (КТ)

- Закрилата от дискриминация в сферата на пазара на труда е гарантирана от чл. 8, ал. 3 от Кодекса на труда:

„При осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време.“

НОРМАТИВНА СРЕДА В РБЪЛГАРИЯ

Кодекс на труда (КТ), Раздел III – специална закрила

- ❑ Специална закрила в чл.314, гарантиране правото на трудоустройство поради болест или трудова злополука, за изпълняване на друга подходяща работа или същата при облекчени условия.
- ❑ Регламентира задълженията на работодателите да определят работни места за трудоустройство на лица с намалена работоспособност: работодател с повече от 50 работници и служители следва да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустройство на лица с намалена работоспособност от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност. (чл. 315).
- ❑ Съответните власти следва да създават специализирани държавни (общински) предприятия, а работодателите с повече от 300 работници и служители могат да разкриват цехове и други звена за работа на лица с намалена работоспособност.

НОРМАТИВНА СРЕДА В РБЪЛГАРИЯ

Кодекс на труда (КТ)

- Регламентира основен платен годишен отпуск в размер **не по-малко от 26 работни дни** на работници и служители с 50 и над 50 на сто загубена работоспособност, което е повече от основния размер на платения годишен отпуск за останалите работници и служители.
- Важна гаранция за правото на труд на хората с увреждания е закрилата от уволнение на работници и служители, които страдат от определени в наредба на Министерския съвет заболявания и на трудоустроените лица (чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ) – допустимост на уволнението на определени основания само след предварително разрешение от Инспекцията на труда за всеки отделен случай и след взимане мнението на ТЕЛК ал.2 на чл.333.

НОРМАТИВНА СРЕДА В РБЪЛГАРИЯ

Кодекс на труда (КТ)

- При невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест, довела до трайно намалена работоспособност или по здравни противопоказания въз основа на заключение на ТЕЛК, прекратяване на трудовия договор не се допуска, ако при работодателя има друга работа, подходяща за здравното състояние на работника или служителя и той е съгласен да я заеме. (чл. 325).
- Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато не може да изпълнява възложената му работа поради заболяване и работодателят не му осигури друга подходяща работа съобразно предписанието на здравните органи (чл. 327).
- Работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато работникът или служителят откаже да заеме предложената му подходяща работа при трудоустрояване; (чл. 330, ал.2,т.5).

НОРМАТИВНА СРЕДА В РБЪЛГАРИЯ

Кодекс на труда (КТ)

- Важна гаранция за правото на труд на хората с увреждания е закрилата от уволнение на работници и служители, които страдат от определени в **наредба на Министерския съвет за заболявания** и на **трудоустроените лица** (чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ) – допустимост на уволнението на определени основания само след предварително разрешение от Инспекцията на труда за всеки отделен случай и след взимане мнението на ТЕЛК ал.2 на чл.333.

Законът за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД)

- **Забрана за пряка или непряка дискриминация, включително по признак увреждане (чл. 4, ал. 1).**
- **Случаите, когато тези признаци способстват за по-благоприятното третиране на лице спрямо друго лице, се разглеждат като пряка дискриминация (чл. 4, ал. 2).**
- **Случаите, когато тези признаци са основание на по-неблагоприятното третиране на едно лице спрямо друго лице, се разглеждат като непряка дискриминация (чл. 4, ал. 3).**
- **Работодателят е задължен да осигурява еднакви условия на труд за всички служители (чл. 13, ал. 1), както и равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд (чл. 14, ал. 1); да предостави на всички работници и служители равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация и преквалификация, както и за професионално израстване и израстване в длъжност или ранг, като прилага еднакви критерии при оценка на дейността им (чл. 15, ал. 1).**

Комисията за защита от дискриминация (КЗД)

- Комисията за защита от дискриминация (КЗД) е специализиран държавен орган за предотвратяване на дискриминацията, защита от дискриминация и осигуряване равенство на възможностите (чл. 40, ал. 1).
- КЗД има свои регионални представители, които оказват методическа помощ и дават независими консултации на гражданите по прилагането на Закона за защита от дискриминация.
- Производство пред КЗД се образува по: (1) жалба на засегнатите лица; (2) инициатива на комисията; (3) сигнали на физически и юридически лица, на държавни и общински органи (чл. 50).
- При осъществяване на своите правомощия комисията може да прилага следните принудителни административни мерки:
 - да дава задължителни предписания на работодателите и длъжностните лица за отстраняване на нарушения на законодателството за предотвратяване на дискриминация;
 - да спира изпълнението на незаконни решения или нареждания на работодатели, които водят или могат да доведат до дискриминация (чл. 76, ал. 1).

Кодекс за социално осигуряване

Разпоредби за забрана на дискриминацията относно допълнителното доброволно осигуряване на работници и служители (чл. 231, чл. 283).

Закон за държавния служител (ЗДСл)

Задължение за приемане на определен брой длъжности в държавната администрация на лица с увреждания.

Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ)

- По силата на чл. 23 от Закона, при обявяване на работните места работодателите нямат право да определят условия по признак здравословно състояние.
- Законът допуска изключения само по отношение на пол, възраст и намалена работоспособност, когато вследствие на естеството на работата полът, съответно възрастта или здравословното състояние, представлява съществен елемент от нея (чл. 23).

Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ)

А. Специализирани мерки, които стимулират работодателите да наемат лица с намалена работоспособност и специфични изисквания към работните места:

- Субсидиране на работодатели за всяко разкрито работно място, на което са наети безработни младежи с трайни увреждания (включително военноинвалиди, както и младежи от социални заведения) и други лица с увреждания за определени периоди от време не повече от 12 месеца (чл. 36, ал. 2);
- Субсидиране наемането на безработни лица с трайни увреждания, включително военноинвалиди, насочени от поделенията на Агенцията по заетостта за времето, през което лицата са били на работа, но за не повече от 12 месеца (чл. 52, ал. 1);
- Субсидиране наемането на безработни лица с трайни увреждания за не по-малко от 3 и не повече от 12 месеца, като се предоставят суми в размер до 75 на сто от допустимите разходи за периода на субсидиране (чл. 51, ал. 2).

В. Подпомагане на включването на лица с увреждания в специализирани национални програми за заетост.

Закон за хората с увреждания (ЗХУ)

Раздел трети „Заетост”

Заетостта на хората с увреждания се осъществява в обичайна, специализирана и защитена работна среда (чл. 35).

Регламентирани са трудовата заетост и професионалното обучение, като е постигнато съответствие с чл. 27 „Работа и заетост“, както и с чл. 28 „Подходящ жизнен стандарт и социална закрила“ от Конвенцията.

Включена е икономическата защита чрез данъчни преференции.

Закон за хората с увреждания (ЗХУ)

Раздел трети „Заетост“

Обичайна работна среда

За гарантиране заетостта на хората с трайни увреждания в обичайна работна среда ЗХУ въвежда т.нар. „квота на работната сила“ за работодателите да назначават работници и служители с трайни увреждания, както следва:

- ✓ работодатели с 50 до 99 служители – едно лице с трайни увреждания;
- ✓ работодатели със 100 и над 100 работници и служители - 2 % от средносписъчния си състав.

Работните места, определени по реда на Кодекса на труда, не попадат в това число, т.к. те са предназначени за лица, които вече са служители при работодателя, но поради болест или трудова злополука не могат да изпълняват възложената им работа.

☐ 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 (чл. 40);

☐ Работодателят, съответно органът по назначаването, може да кандидатства с проект пред Агенцията за хората, АХУ, с увреждания за осигуряване на достъп до работното място, приспособяване и оборудването му.

Закон за хората с увреждания (ЗХУ) Раздел трети „Заетост”

Специализирана работна среда

Специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания

- ❖ регистрирани са по Търговския закон или по Закона за кооперациите;
- ❖ произвеждат стоки или извършват услуги;
- ❖ имат относителен дял на лицата с увреждания, както следва:
 - за незрящи и слабовиждащи лица - не по-малко от 20 на сто от общия брой на персонала;
 - за лица с увреден слух и лица с други увреждания - не по-малко от 30 на сто от общия брой на персонала;
- ❖ вписани са в регистъра на Агенцията за хората с увреждания

Закон за хората с увреждания (ЗХУ) Раздел трети „Заетост”

Защитена заетост

- Нов важен момент в закона е въвеждането за първи път в българското законодателство на създаване и развитие на защитената заетост. Целта е да се осигурява заетост на хора с множество трайни увреждания.
- Законът регламентира възможности за създаване на центрове за защитена заетост за подкрепа на трудовата интеграция на хора с множество трайни увреждания с цел осигуряване на условия за извършване на продуктивна дейност, платена работа и предоставяне на персонални подкрепящи услуги.

Закон за хората с увреждания (ЗХУ) Раздел трети „Заетост”

Самостоятелна стопанска дейност

- Хората с трайни увреждания могат да кандидатсват за финансиране към АХУ с проект за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност.

Агенция за хората с увреждания

Агенцията за хора с увреждания разработва програми и финансира мерки и проекти за:

- стимулиране трудовата заетост на хората с увреждания;
- рехабилитация и социална интеграция;
- изграждане на достъпна среда за хората с увреждания;
- създаване здравословни и безопасни условия на труд и за технологично обновяване в специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания;
- започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност.

Трудови права

- Хората с увреждания имат право на труд, освен противопоказаните съгласно експертното решение на ТЕЛК.
- Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта разработват и реализират национални програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности на хората с увреждания за участие в пазара на труда.

В тези програми и мерки се предвиждат средства за стимулиране на работодателите, които осигуряват заетост на хора с увреждания.

- Хората с увреждания ползват предварителна закрила при уволнение. Ако работодател реши да уволни работник с намалена работоспособност 50 и над 50 на сто е необходимо преди това да поиска разрешение от Инспекция по труда.

Трудови права

- **Право на по-голям годишен отпуск в размер на не по-малко от 26 работни дни.**
- **Право да получава едновременно пенсия и работна заплата.**
- **Право да получава едновременно пенсия и обезщетение при безработица, ако има поне 9 месеца осигурителен стаж през последните 15 месеца.**
- **Право на 7-часов работен ден за работниците и служителите, които са лица с психични разстройства, ментални увреждания, увреждания на централната нервна система, вродени малформации и онкологично болни, съгласно Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време (чл.3, т.3).**
- **Стимулиране при започване и разширяване на самостоятелна стопанска дейност на лицата с увреждания, съгласно чл.31 от Закона за интеграция на хората с увреждания, чрез проектно финансиране от Агенцията за хората с увреждания в размер на 20 000 лв. (в т.ч. за инвестиции).**

ДАНЪЧНИ ОБЛЕКЧЕНИЯ ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ НА ТЪРГОВСКА ДЕЙНОСТ И РЕАЛИЗИРАНЕ НА ДОХОДИ ОТ СВОБОДНИ ПРОФЕСИИ

Закон за данъка върху доходите на физически лица

- Работещите по трудови взаимоотношения лица с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност плащат по-малки данъци на трудовите си възнаграждения – данък общ доход. За да ползват тези облекчения е **необходимо да представят на работодателя:**
 - своето експертно решение на ТЕЛК за процента на намалената си работоспособност;
 - писмена декларация, че към момента на подаването ѝ пред работодателя лицето няма подлежащи на принудително изпълнение публични задължения или че за данъчната година ще подава годишна данъчна декларация.

ДАНЪЧНИ ОБЛЕКЧЕНИЯ ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ НА ТЪРГОВСКА ДЕЙНОСТ И РЕАЛИЗИРАНЕ НА ДОХОДИ ОТ СВОБОДНИ ПРОФЕСИИ

Закон за данъка върху доходите на физически лица

- Лицата с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност могат да намалят сумата от годишните данъчни основи за **данък общ доход** със **7920 лв.**, включително за годината на настъпване на неработоспособността и за годината на изтичане срока на валидност на решението. (чл.18, ал.1). Към годишната данъчна декларация се прилага копие на валидно решение на ТЕЛК/НЕЛК.
- Месечната данъчна основа за доходите от трудови правоотношения на лица с 50 и с на 50 на сто намалена работоспособност се намалява с **660 лева**, включително за месеца на настъпване на неработоспособността и за месеца на изтичане срока на валидност на решението. (чл.18, ал.1).
- **Това правило важи за всички доходи от служебни правоотношения, граждански и трудови договори**, през месеца/ годината, след изчисляване на данъчната основа за съответното лице, след приспадане на нормативно признатите разходи.

ДАНЪЧНИ ОБЛЕКЧЕНИЯ ПРИ УПРАЖНЯВАНЕ НА ТЪРГОВСКА ДЕЙНОСТ И РЕАЛИЗИРАНЕ НА ДОХОДИ ОТ СВОБОДНИ ПРОФЕСИИ

Закон за данъка върху доходите на физически лица

Например:

Ако доходите на лицето надхвърлят тази сума, то внася данък за горницата, с попълването на годишната си декларация. (10 000 лв. - 7920 лв. = 2 080 лв. се облагат с данък общ доход).

- Ако са внесени данъци на възнаграждения, преди данъчната основа да достигне горепосочените суми, данъкът му се прихваща, ако има задължения, ако не – му се възстановяват.
- По силата на различни нормативни актове, различните видове добавки към пенсиите, социалните и целевите помощи, помощите за безработица не се считат за доход, поради което не са облагаеми.

ВНИМАНИЕ: Всички данъчни облекчения ще могат да се ползват, при условие че данъчно задълженото лице няма подлежащи на принудително изпълнение публични задължения (невнесени осигуровки, данък сгради и др.). към датата на подаване на годишната данъчна декларация.

ИКОНОМИЧЕСКА СРЕДА

Работодатели в обичайна работна среда назначили хора с увреждания имат следните преференции:

- преотстъпват се **30 на сто** от дължимите осигурителни вноски - лични вноски за осигуреното лице и вноските за сметка на работодателя, съгласно Закона за хората с увреждания.
- стимулиране на работодателите да разкриват работни места за хора с увреждания, съгласно Закона за хората с увреждания чрез проектно финансиране от Агенцията за хората с увреждания за:
 - Компонент 1 – осигуряване на достъп до съществуващи или разкривани нови работни места за лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст – до 10 000 лв.;
 - Компонент 2 – приспособяване на съществуващи работни места за лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст – до 10 000 лв.;
 - Компонент 3 – за оборудване на нови работни места за лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст, съответстващо на характера на тяхното заболяване – до 10 000 лв.;
 - Компонент 4 – квалификация и преквалификация, съответно обучение за професионално и служебно развитие за лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст – до 1000 лв. на лице с трайно увреждане.

ИКОНОМИЧЕСКА СРЕДА

Дарителство – облекчения и облагане

Правна уредба - Доходите на работодателя могат да бъдат намалени за данъчни цели с дарение до определена степен. Облекченията за даряващия се уреждат Закона за корпоративното подоходно облагане, а евентуалното освобождаване от данък на полученото дарение - в Закона за местните данъци и такси (ЗМДТ).

Право на данъчни облекчения и условия за достъп - В целевия обхват на даренията по Закона за корпоративното подоходно облагане са включени:

- специализирани предприятия или кооперации на хора с увреждания, вписани в регистъра по чл. 48 ЗИХУ.
- хора с увреждания, както и за технически помощни средства за тях, социално слаби лица, деца с увреждания или без родители.
- юридически лица с нестопанска цел, регистрирани в Централния регистър на юридическите лица с нестопанска цел за осъществяване на общественополезна дейност.

ИКОНОМИЧЕСКА СРЕДА

Облекчения и облагане

- Закон за данъците върху доходите на физическите лица – предвидени данъчни облекчения за направени дарения са 5 % от облагаемия доход;
- Закон за корпоративното подоходно облагане - 10 % от положителния финансов резултат (счетоводната печалба).

Възможности за устройване на работа на хората с увреждания



Програми за ЗАЕТОСТ на хората с увреждания към Агенцията по заетостта

- **Основна цел – заетост чрез посредничеството на АЗ.**
- **През 2019 г. в АЗ стартира приемът на уведомления от работодатели в изпълнение на Закона за хората с увреждания.**
- **Фирмите и организациите, които имат ангажимент да изпълнят квотата по чл.38, ал.1 от ЗХУ и не са включили в дейността си определен брой хора с трайни увреждания, съгласно закона, могат да използват посредничеството на АЗ за да изпълнят това задължение.**



Квоти по чл.38, ал.1 от ЗХУ

Резултати:

През 2019 г. потърсили съдействие от АЗ за намиране на подходящи кандидати 1047 работодатели, които са обявили 2439 свободни работни места, към които са насочени 835 лица и назначени 86 хора с увреждания.

Програми за ЗАЕТОСТ на хората с увреждания към Агенцията по заетостта



НП “Заетост и обучение на хора с трайни увреждания

- **Основна цел - повишаване пригодността за заетост и осигуряване на заетост на регистрирани в бюрата по труда безработни лица с трайни увреждания или преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества лица в трудоспособна възраст.**
- **Приоритетно – хора с над 71% намалена работоспособност; военноинвалиди; лица със сензорни увреждания; лица с ментални увреждания. Целева група на програмата са и безработни лица в трудоспособна възраст, преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества, регистрирани в бюрата по труда.**
- **Работодателите разкриват работни места по Програмата за срок от 24 месеца, като приоритетно се включват тези от тях, които са сключили договор за финансиране по от Закона за интеграция на хората с увреждания за осигуряване на достъп до работните места, както за приспособяване и/или оборудване на работни места за хора с увреждания**

Програми за ЗАЕТОСТ на хората с увреждания към Агенцията по заетостта



НП “Заетост и обучение на хора с трайни увреждания”

Организации, които могат да бъдат работодатели по Програмата:

- ✓ Областни и общински администрации, общински предприятия.
- ✓ Дирекции „Социално подпомагане”.
- ✓ Частни и/или държавни предприятия, други фирми и институции, юридически лица с нестопанска цел, включително организации за и на хората с увреждания.
- ✓ Специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания.
- ✓ Дирекции „Бюро по труда”.
- ✓ Работодатели, които отговарят на изискванията на чл. 56, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта.

Резултати:

Осигурена заетост през 2019 на **1 819 лица, от които 679 нововключени**. За сравнение през 2018 г. по програмата е осигурена заетост на 2 367 лица, от които 581 нововключени.

Бюджет:

9 324 580 лв.

Програми за ЗАЕТОСТ на хората с увреждания към Агенцията по заетостта



НП “Асистенти на хора с увреждания”

Основна цел: Осигуряване на заетост на безработни лица в дейности, свързани с подобряване качеството на живот на хора с трайни увреждания или тежко болни самотни хора.

Допълнена с дейностите:

“Личен асистент” - осигуряване на заетост на безработни лица за облекчаване на положението на семействата, в които има човек с трайни увреждания, нуждаещ се от постоянни грижи.

«Социален асистент». През 2019 г. не е заложена за изпълнение.

По дейност “Помощник-възпитател” се подпомага физическото, социалното, емоционалното и интелектуалното развитие на дете с увреждане.

Осигуряване на заетост на безработни лица за подпомагане физическото, социалното, емоционалното и интелектуалното развитие на дете с увреждане с определени 90 и над 90 на сто вид и степен на увреждане или степен на трайно намалена работоспособност.

Програми за ЗАЕТОСТ на хората с увреждания към Агенцията по заетостта



НП “Асистенти на хора с увреждания”

Работодател:

Агенция за социално подпомагане
чрез териториалните си поделения.

Резултати:

Осигурена заетост на **2 076 лица** при 5 - часов работен ден, осигуряване на грижи на хора с трайни увреждания. За сравнение през 2018 г. по програмата е осигурена заетост на 2 247 лица, като са изразходвани средства от ДБ в размер на **7 200 679 лв.**

Бюджет:

7 387 900 лв.

Програми за ЗАЕТОСТ на хората с увреждания към Агенцията за хората с увреждания



НП за заетост на хората с увреждания, съгласно чл.44, ал. от ЗХУ

Цел – Насърчаване на работодателите за създаване на условия за заетост, наемане на работа и/или повишаване пригодността за заетост на хората с трайни увреждания чрез

приспособяване и оборудване на работни места за хора с трайни увреждания, квалификация и преквалификация, обучение за професионално развитие.

КОЙ МОЖЕ ДА КАНДИДАТСТВА ПО ПРОГРАМАТА?

Работодатели от обичайна работна среда са всички юридически и физически лица, регистрирани по българското законодателство като държавни и общински организации, частни фирми, НПО и др.

ЗАДЪЛЖЕНИЯ И ПРЕФЕРЕНЦИИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

1. Задължения - да поддържат **заетост на работните места не по-малко от 36 месеца** след усвояване на средствата, като може да се наемат последователно повече от едно лице със сходно трайно увреждане.
2. Преференции - възстановяват им се средства от републиканския бюджет в размер на 30 % от внесените от тях осигурителни вноски за наетите лица с трайни увреждания.

КАКВИ ДЕЙНОСТИ СЕ ФИНАНСИРАТ И КОЛКО СРЕДСТВА СЕ ОТПУСКАТ?

1. Осигуряване на достъп до съществуващи или разкривани нови работни места – до 10000 лв.

Осигуряване на архитектурен достъп до сградата и вътре в нея, в т.ч. до работното място за лице с трайно увреждане и до санитарното помещение - изграждане на рампи, пътеки за хора със зрителни увреждания, механизми за облекчено влизане/излизане през външния вход на сградата, в която се разполагат работните места за лицата с трайни увреждания, за изграждане и/или приспособяване на санитарните помещения, работните места за лица с увреждания и подстъпите към тях.

КАКВИ ДЕЙНОСТИ СЕ ФИНАНСИРАТ И КОЛКО СРЕДСТВА СЕ ОТПУСКАТ?

2. **Приспособяване на съществуващи работни места – до 10000 лв. на работно място.**

Средствата се използват за:

- **приспособяване на уреди, приспособления и съоръжения, с помощта на които се компенсират дефицитните състояния, свързани с увреждането на лицето, чието работно място се приспособява във връзка с изпълняване на вменените му служебни задължения;**
- **придобиване на съоръжения/ уреди за създаване на благоприятна здравословна среда за работещите лица с трайни увреждания.**

КАКВИ ДЕЙНОСТИ СЕ ФИНАНСИРАТ И КОЛКО СРЕДСТВА СЕ ОТПУСКАТ?

3. Оборудване на нови работни места – 10000 лв. за новоназначено безработно лице.

Средства за придобиване на оборудване:

- активи, имащи дългосрочен характер на използване, без които наетото лице с трайно увреждане не би могло да изпълнява непосредствените си служебни задължения;**
- съоръжения/ уреди за създаване на благоприятна здравословна среда за работещите лица с трайни увреждания.**

КАКВИ ДЕЙНОСТИ СЕ ФИНАНСИРАТ И КОЛКО СРЕДСТВА СЕ ОТПУСКАТ?

4. **Квалификация и преквалификация, обучение за професионално развитие – до 1000 лв./лице**

Средства са за покриване на разходи за провеждане на обучителни курсове за наетото лице с увреждане, които са пряко свързани със заеманата длъжност.

Обучителните курсове се провеждат от лицензирани обучители, които след провеждане на обучението трябва да издадат документ, доказващ успешното му приключване.

КАКВИ ДЕЙНОСТИ СЕ ФИНАНСИРАТ И КОЛКО СРЕДСТВА СЕ ОТПУСКАТ?

- Работодателите могат да кандидатстват към подразделенията на АЗ за осигуряване на минималната работна заплата със съответните дължими осигурителни вноски за определен период от време.

Повишаване пригодността за заетост чрез проекти, финансирани по ОП РЧР 2014-2020

- Проект № BG05M9OP001-1.005 – „Обучения и заетост за младите хора”, компонент II, заетост на неактивни и безработни младежи до 29 г. с трайни увреждания - в заетост са включени **224** младежи с трайни увреждания за **2019 г.**
- Проект № BG05M9OP001-1.010 – „Обучения и заетост”, компонент II, заетост на неактивни и безработни лица с трайни увреждания на възраст над 29 г., регистрирани в ДБТ, субсидия за заетост (до 24 месеца) и еднократен стимул за продължителна заетост – **5932** лица и в обучение – **311** лица за **2019 г.**

Повишаване пригодността за заетост чрез проекти, финансирани по ОП РЧР 2014-2020

- Проект №BGO5M9OP001-1.028-0001 „Работа“, насочен към райони с високо ниво на безработица;
- Двугодишен план за обучение, провеждано от ДП “БГЦПО”
- Ново работно място 2015;
- Развитие на социалното предприемачество.

Насърчителни Мерки

за работодатели, при наемане на хора с увреждания

- **Чл. 36, ал. 2 – предвижда наемане на младежи с трайни увреждания, военноинвалиди, както и младежи от социални заведения.**

Основна цел: Мярката осигурява заетост на безработни младежи до 29 години за срок от 18 месеца.

Период на субсидиране: не повече от 9 месеца.

Насърчителни Мерки

за работодатели, при наемане на хора с увреждания



чл. 36, ал. 2 от ЗНЗ

Резултати:

Осигуряване на заетост на лица до 29-годишна възраст с трайни увреждания вкл. военноинвалиди, както и младежи от социални заведения, завършили образованието си. Осигурена заетост през 2019 г. на 10 лица, от тях 6 нововключени.

Бюджет:

25 536лв.

Насърчителни Мерки

за работодатели, при наемане на хора с увреждания

- **Чл. 52, ал.1 – предвижда наемане на безработни лица с трайни увреждания или военноинвалиди**

Основна цел: Осигуряване на заетост на безработни лица с трайни увреждания на пълно или непълно работно време, за срок от 12 месеца.

Период на субсидиране: не повече от 6 месеца.

Насърчителни Мерки

за работодатели, при наемане на хора с увреждания



чл. 52, ал.1 от ЗНЗ

Резултати:

Осигурена заетост през 2019 г. на 140 лица, от тях 122 нововключени. За сравнение през 2018 г. заетост на 126 лица, от които 92 нововключени. Изразходваните средства от ДБ са били в размер на 276 910 лв.

Бюджет:

288 104 лв.

Схема за държавна помощ за наемане на работещи с увреждания (чл.51, ал. 2 от ЗНЗ)

- **Основна цел:** Насърчаване на работодателите да наемат безработни лица с трайни увреждания.

- **Субсидии за работодателя:** За всяко разкрито място, на което е наето лице от посочената целева група на работодателя ще се предоставя субсидия от Държавния бюджет в размер 75 на сто от допустимите разходи за периода на субсидиране за:
 - - трудово възнаграждение;
 - - допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в КТ;
 - - осигурителни вноски за сметка на работодателя за фондовете "Пенсии", "ТЗПБ" и "ОЗМ", ДЗПО и НЗОК; фонд "Безработица".

Схема за държавна помощ за наемане на работещи с увреждания (чл.51, ал. 2 от ЗНЗ)

- **Период на субсидиране** - времето, през което лицето е било на работа, но не по-малко от 3 месеца и не повече от 12 месеца.
- Процедура за кандидатстване:

Работодател, желаещ да ползва преференцията е необходимо:

- Да подаде в ДБТ заявка по образец за свободни работни места и необходимите документи за ползване на насърчителната мярка;
- След одобрение от Съвета за сътрудничество да представи документи за допустимост и да сключи договор по утвърден образец с ДБТ за предоставяне на средства от Държавния бюджет.

Схема за държавна помощ за наемане на работещи с увреждания (чл.51, ал. 2 от ЗНЗ)

□ Допустими работодатели:

Предприятията, които осъществяват стопанска дейност и разкриват работни места във всички сектори на икономиката, в т.ч. в сектора на рибарството и аквакултурите, сектора на първичното селскостопанско производство и преработка и продажба на селскостопански продукти. Съобразно изискванията на Регламент (ЕС) № 651/2014 за преработка и продажба не се считат дейностите, осъществявани на място в земеделското стопанство по приготвяне на продукта за неговата първа продажба, първата продажба от първичния производител на прекупвачи или преработвачи и всички дейности, свързани с подготовката на продукта за първа продажба.

Насърчителни Мерки:

за работодатели, при наемане на хора с увреждания



чл. 51, ал. 2 от ЗНЗ

Очаквани резултати:

Заетост през 2019 г. на **363** лица с трайни увреждания, от които **193 нови**. За сравнение през 2018 г. по мярката е осигурена заетост на 478 лица, от които 186 нововключени. Изразходваните средства от ДБ са били в размер на 1 385 466 лв.

Бюджет: 1 115 660 лв

Насърчителни Мерки:

за работодатели, при наемане на хора с увреждания



Чл. 43а от ЗНЗ

Предоставяне на суми за **подкрепена заетост** за безработни лица с трайни увреждания или от други групи в неравностойно положение.

През второто полугодие на 2019 г. е обявена нова обществена поръчка за осигуряване на подкрепена заетост. Не са участвали кандидати за ползване на мярката, както и през 2018 г.

За сравнение през 2017 г. очакваните резултати са били:
Заетост на 300 безработни лица.

Бюджет за 2017 г.: 150 000 лв.

Провежда се открита процедура по ЗОП!

Субсидии по насърчителни мерки за работодателя, наел лица от целевите групи

- Трудово възнаграждение в определен в НПДЗ размер за съответната година:
- Допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени в КТ;
- Възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл. 155 или чл. 319 от КТ;
- Осигурителни вноски за сметка на работодателя за фондовете на ДОО;
- Парично възнаграждение по чл. 40, ал. 5 от КСО.

САМОСТОЯТЕЛНА СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

- **Методика по чл. 36 от Правилника за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания:**
 - **стартиране и развитие на самостоятелна стопанска дейност от хора с трайни увреждания.**
 - **безвъзмездно финансиране.**

КОЙ МОЖЕ ДА КАНДИДАТСТВА ПО ПРОГРАМАТА?

- **Физически лица с 50 и повече % трайно намалена работоспособност.**
- **Приемат се проекти на кандидати от цялата страна.**

КАКЪВ Е РАЗМЕРЪТ НА ОТПУСКАНИТЕ СРЕДСТВА?



Програма за самостоятелен бизнес

- **Размерът на отпусканите средства е до 20 000 лв.**
- **Собственото участие не е задължително.**

Програми за ЗАЕТОСТ на хората с увреждания към Агенцията за хората с увреждания



Програма за самостоятелен бизнес

- **инвестиционните дейности, чието осъществяване подготвя стартирането на нов бизнес, в това число квалификационен курс.**
- **дейностите, които предстои да се изпълняват след приключване на инвестиционната част – задължението на лицето – 3 x 12 бюджетни месеца.**

ЗА КАКВО СЕ ОТПУСКАТ СРЕДСТВАТА?



Програма за самостоятелен бизнес

Еднократните допустими разходи се групират по компоненти, които са:

- компонент 1 - разходи, свързани с учредяването на едноличното предприятие;
- компонент 2 - разходи, свързани със създаване на здравословни и безопасни условия на труд;
- компонент 3 - средства за придобиване на оборудване;
- компонент 4 - средства за начален оборотен капитал;
- компонент 5 - разходи, свързани със заплащане на краткосрочен квалификационен курс.

Предизвикателства пред заетостта на хората с увреждания

На “входа” на пазара на труда има сериозен конфликт между вид и тежест на увреждането, образователно и квалификационно равнище на хората с уврежданията, от една страна, и характер и съдържание на труда на достъпните за тях работни места, от друга страна.

Този конфликт най-често не се коментира, или ако това все пак се прави се извършва само и единствено в контекста на медицинските му аспекти. Социалните измерения на този конфликт най-често остават извън политиките.

Все още работодателите трудно осъзнават факта, че загубата на работоспособност на даден човек се отнася до определен вид труд в зависимост от вида и степента на увреждането му, а не до работоспособността му изобщо.

Да бъдеш човек с увреждане не те поставя в специална категория по отношение на професионалната реализация и успех. Това от друга страна не означава, че хората с увреждания нямат право на кариерни постижения.

Предизвикателства

- подобряването на шансовете и възможностите на търсещите заетост да отговорят на предизвикателствата на пазара на труда и на търсенето на работодателите;
- повишаване на възможностите за включване в обучение, съответстващо на търсенето;
- активиране на неактивните лица и услугите за подкрепена заетост;
- индивидуален и цялостен подход към търсещите заетост;
- финансова осигуреност на програмите и мерките за насърчаване на заетостта на хората с увреждания.

Предизвикателства

- Освен влиянието на такива макроикономически фактори като икономическа криза, условия за бизнес в страната, високи нива на безработица и др., които работодателите често споменават, основен въпрос са **липсата на информираност, която е свързана с диференцирането на хората с увреждания от една страна и с предоставяните облекчения за работодатели**, които наемат служители с увреждания и негативните стереотипи, както и липсата на финансова осигуреност на програмите и мерките за насърчаване на заетостта на хората с увреждания.
- Основните усилия трябва да се насочат в посока подобряване на информираността - информационните кампании трябва да бъдат съобразени със сферата на дейност и големината на предприятието, вида и тежестта на уврежданията, в противен случай би била безсмислена.
- **Намирането на възможности за ефективна и трайна заетост е до голяма степен закодирано в индивидуализирането и намирането не просто на формална възможност, а на такава, която да не води до обезкуражаване и допълнително дистанциране и загуба на мотивация както при хората с увреждания, така и сред работодателите.**

БЛАГОДАРЯ ЗА ВНИМАНИЕТО!



Елка Тодорова

„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.“

----- www.activecitizensfund.bg -----

Проект „Овластяване на хора с редки болести“ се осъществява с финансова подкрепа предоставена от Исландия, Лихтенщайн и Норвегия по линия на Финансовия механизъм на ЕИП.