

Достоен труд - от теб зависи

Работа на лица с намалена работоспособност



Проект DFPO-I.002-0002-C01 „Сътрудничество за достойни условия на труд“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Фонда за двустранни отношения към ФМ на ЕИП и НФМ 2014-2021

ИА ГИТ не носи отговорност за начина, по който би могла да бъде използвана съдържащата се в настоящата публикация информация.

ИА ГИТ, 2021 г.

Повторното използване е разрешено, при условие че се посочи източникът.

Какво е недеклариран труд?

В поредицата от брошури, ръководства и тематични видеа „Достоен труд – от теб зависи“ Ви представяме полезна и актуална информация за:

- Работата на трудов договор
- Заплащането на труда
- Работното време и почивките
- Работата на непълнолетни лица
- Работата на лица с намалена работоспособност
- Командирането/изпращането на работници и служители
- Работата от разстояние и надомната работа
- Сезонната заетост

Всички информационни материали са публикувани на интернет страницата на ИА ГИТ – www.gli.government.bg

Въпреки че не съществува официално определение на понятието недеклариран труд, в Европейския съюз е възприето, че с него се обозначава всяка дейност, осъществявана срещу заплащане, която е законна по своето естество, но не е декларирана пред органите на публичната власт.

Достоен труд - от теб зависи

Конституцията закриля хората с намалена работоспособност

Конституцията на България гарантира на хората с намалена работоспособност правото им да полагат труд.

„Държавата създава условия за осъществяване на правото на труд на лицата с физически и психически увреждания.“

чл. 48, ал. 2 от Конституцията на Р България

Тази конституционна закриля се изпълнява чрез установени правила в законодателството – Кодекса на труда, Закона за насърчаване на заетостта, Закона за хората с увреждания, Наредбата за трудоустрояването и др.



Достоен труд - от теб зависи

Кои са хората с намалена работоспособност?

Те не са напълно здрави и притежават част от работоспособността на здравия човек, поради което не могат да изпълняват всяка възложена работа.

Причина за намалената работоспособност е болест (обща или професионална) или трудова злополука.

Те могат да работят подходяща за състоянието им работа или предишната си работа, но при облекчени условия на труд.



Достоен труд - от теб зависи

Работни места за хора с намалена работоспособност

Тези работни места се осигуряват от работодатели с повече от 50 работници и служители или от специализирани предприятия и цехове за лица с трайно намалена работоспособност.

Броят на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност, се определя в процент от общия брой на работниците и служителите в зависимост от основната икономическа дейност на работодателя.

В зависимост от основната икономическа дейност на работодателя процентното съотношение на работните места за трудоустрояване е между 4 и 10% от общия брой на работниците и служителите.

Работните места за хора с намалена работоспособност се определят ежегодно до края на януари за календарната година. Допустимо е да се актуализират и през останалата част на годината без да се намалява минимално изискуемият им брой. Те са част от общото длъжностно щатно разписание на работодателя.

Работни места за хора с намалена работоспособност

Кои да са работните места решава Комисията по трудоустройство, която е вътрешен орган на работодателя (предприятието).

Изискването към работните места за лица с намалена работоспособност е да са подходящи за тези, които ще работят на тях.

Обезпечават се, като се приспособяват (трансформират) съществуващите работни места или като се откриват нови.

Тези работни места трябва да отговарят на всички изисквания за здравословни и безопасни условия на труд.

Те трябва да отговарят и на специални изисквания, съобразени със здравословното състояние на лицето с намалена работоспособност.

Те не могат да бъдат намалявани под установения минимум, независимо от това дали са заети или не.

Могат да се заемат по изключение от здрави лица до явяването на кандидат – лице с намалена работоспособност.

За тези работни места се изготвя списък, който се предоставя на службата по трудова медицина, а когато се поиска – и на здравния орган, който издава предписания за трудоустройство (личен лекар, ЛКК, ТЕЛК или НЕЛК).

Обособяването им като работни места за трудоустроени се контролира от Инспекцията по труда.

Работата на лица с намалена работоспособност. Какво е „трудоустройство“?

Трудоустройването представлява преместване на работника на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, като характерът на работата, условията на труд и срокът на преместването се определят по предписание на здравните органи.

Трудоустройването включва два основни етапа:

Етап 1. Издаване на предписание за трудоустройство.

Етап 2. Фактическо трудоустройство.

Етап 1. Издаване на предписание за трудоустройство

Предписанието се издава от компетентен здравен орган.

Здравен орган

Компетентност

Личен лекар

Трудоустроява до 1 месец.

Лекарска
консултативна комисия
(ЛКК)

Трудоустроява до 6 месеца еднократно.
На всеки 6 месеца се прави контролен
преглед и срокът може да бъде удължаван
до 2 години.

Териториална
експертна лекарска
комисия (ТЕЛК)
Национална експертна
лекарска комисия
(НЕЛК)

Трудоустроява лица, на които определя
50 и над 50% трайно намалена
работоспособност или здравни
противопоказания за изпълняване на
възложената им работа

Достоен труд - от теб зависи

Работата на лица с намалена работоспособност. Какво е „трудоустрояване“?

Всеки работодател, независимо от това дали има, или няма лица, подлежащи на трудоустрояване, е длъжен да създаде Комисия по трудоустрояване.

В Комисията участва ръководителят на предприятието в качеството на председател, а членове са представители на работниците, органът по безопасност и здраве при работа и лекарят от службата по трудова медицина, която обслужва предприятието.

Комисията взема своите решения, като се ръководи изцяло от предписанието на здравния орган и го съобразява за конкретното работно място, предназначено за лицето с намалена работоспособност.

Комисията предлага трудоустрояване по един от двата начина:

- Преместване на лицето с намалена работоспособност на ново (трудоустроено) работно място.
- Създаване на облекчени условия на труд на съществуващото работно място, съобразени със здравословното състояние и работоспособност на лицето.

Работата на лица с намалена работоспособност. Какво е „трудоустрояване“?

Етап 2. Фактическо трудоустрояване

Преместването на подходящо работно място или адаптирането на съществуващото работно място се извършва от работодателя и следва тази процедура:

- На лицето се предлага преместване на трудоустроеното работно място и след получаване на съгласие с него се подписва допълнително споразумение към трудовия договор по чл. 119 от Кодекса на труда.
- Лицето се премества на трудоустроеното работно място в седемдневен срок от получаването на предписанието за трудоустрояване.

При ТРУДОУСТРОЯВАНЕ задължения имат и двете страни. Работодателят се задължава да не допуска работника до предишната работа, а работникът няма право да работи предишната си работа.

ТРУДОУСТРОЯВАНЕТО може да е временна мярка на преместване, която да отпадне, след като се възстанови работоспособността на лицето.

ТРУДОУСТРОЯВАНЕТО гарантира опазването на здравето на хората с намалена работоспособност.

Условия на труд за хората с намалена работоспособност

Условията на труд трябва да са съобразени със здравословното състояние на трудоустроеното лице. Законодателството предвижда и някои специални правила за защита при полагането на труд.

ТРУДОВОТО ВЪЗНАГРАЖДЕНИЕ

- Те получават възнаграждението, предвидено за работата на трудоустроената длъжност.
- Ако на старото си работно място трудоустроените с намалена работоспособност под 50% са получавали по-високо възнаграждение, отколкото на новото работно място, те имат право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения в размери, определени в Кодекса за социално осигуряване.
- Трудоустроените с намалена работоспособност от 50 и над 50% имат право да получават трудово възнаграждение за изпълняваната работа и пълния размер на пенсията си за инвалидност.
- Работещите в специализирани предприятия и цехове за лица с трайно намалена работоспособност имат право на трудово възнаграждение за единица изработка (трудова норма), съобразена със здравословното им състояние. Те получават и допълнително трудово възнаграждение в зависимост от степента на намалената си работоспособност - от 30 до 60% допълнително възнаграждение.



Достоен труд - от теб зависи

Условия на труд за хората с намалена работоспособност

ОБЕЗЩЕТЕНИЯТА

- Ако работодателят не изпълни предписанието за трудоустрояване, работникът има право да получава заплатата си за времето, в което не работи, докато работодателят не изпълни предписанието.
- Ако работодателят няма възможност да изпълни предписанието за трудоустрояване и трябва да прекрати трудовия договор на работник по тази причина, той трябва да му плати обезщетение в размер на brutното му трудово възнаграждение за срок от 2 месеца, ако има най-малко 5 години трудов стаж и през последните 5 години трудов стаж не е получавал обезщетение на същото основание.



Достоен труд - от теб зависи

Условия на труд за хората с намалена работоспособност

РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Без да дадат изрично писмено съгласие трудоустроените не могат:

- Да работят при условия на удължено работно време.
- Да полагат нощен труд.
- Да полагат извънреден труд.

Трудоустроените, които са напълно незрящи, работят при намалено работно време – седемчасов работен ден.

ОТПУСКИТЕ

Работниците с 50 и над 50% трайно намалена работоспособност имат право на удължен платен годишен отпуск в размер на най-малко 26 работни дни.

ПРЕДВАРИТЕЛНА ЗАКРИЛА ПРИ УВОЛНЕНИЕ

Работникът 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 здравния орган.

Трудоустроените работници имат право на предварителна закрила при уволнение в определени от закона случаи:

- съкращаване на щата;
- намаляване на обема на работата;
- закриване на част от предприятието;
- при липса на качества на работника за ефективно изпълнение на работата;
- при промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът не отговаря на тях;
- дисциплинарно уволнение.

Уволнението в тези случаи е допустимо единствено след предварително разрешение от Инспекция по труда.

От предварителна закрила се ползват и работниците, боледуващи от болест, определена в Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда – например исхемична болест на сърцето, онкологично заболяване, захарна болест.

Достоен труд - от теб зависи

Разгледайте и другите информационни материали в помощ на работниците и работодателите на интернет страницата на ИА ГИТ www.gli.government.bg.

Използвайте онлайн формуляра в раздел „Контакти“ на интернет страницата на ИА ГИТ, за да подадете сигнал, ако трудовите Ви права са нарушени.

Гореща телефонна линия на ИА ГИТ: 0700 17 670

Достоен труд - от теб зависи