



## Промени в правилата за наемане на служители въвежда новият Закон за хората с увреждания

Съществени промени претърпяха познатите до момента задължения на работодателите да наемат хора с трайни увреждания. Измененията от началото на 2019 г. въведе новият Закон за хората с увреждания.

### **Всеки работодател вече ще изготвя два отделни списъка с позиции, подходящи за хора с увреждания**

За работодателите с 50 до 99 служители е въведено задължение да определят поне едно място, подходящо за заемане от служител с трайни увреждания. Ако броят на служителите при работодателя е над 100, броят места за служители с трайни увреждания се определя като 2% от средносписъчния състав.

Така въведеното изискване е в допълнение към съществуващото и понастоящем задължение на работодателя да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване (съгласно чл. 315 от Кодекса на труда). Местата за трудоустрояване се определят в размер на 4 до 10 % от общия брой на служителите в зависимост от икономическата дейност на работодателя и са отделно от определените места за служители с трайни увреждания.

### **Отпада ежегодното задължително уведомяване на Агенция по заетостта за свободни работни места през месец февруари**

Работодателят вече има задължение да уведомява Агенция по заетостта за свободни

Адвокатско дружество  
„Цветкова, Бебов,  
Комаревски“



бул. „Мария Луиза“ 9-11,  
ет.4  
София 1000,  
България  
Т: 02 439 0707

места, подходящи за служители с трайни увреждания, единствено ако не успее сам да намери подходящи за тях кандидати.

В тримесечен срок от уведомяване на Агенция по заетостта работодателят е длъжен да назначи на работа хора с увреждания, отговарящи на зададените от него изисквания. Работодателят може да използва посредничество за наемане на работна сила по реда на Закона за насърчаване на заетостта.

### **Предвижда се възможност работодателят да се освободи от задължението си да определи места за служители с трайни увреждания**

Законът за хората с увреждания допуска да не се определят специално места за заемане от служители с трайни увреждания, при наличие на специфични фактори в работната среда на съответния работодател, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания; при липса на хора с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“ или от трудови посредници; или когато работодателят прилага алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания.

Горните обстоятелства ще се удостоверяват от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, като редът и начинът, по които това ще се случва, ще бъдат допълнително уредени с Правилника по прилагане на Закона за хората с увреждания, който ще бъде приет до 31.03.2019 г.

### **Въвеждат се санкции за работодатели, които не наемат служители с трайни увреждания на определените за това свободни позиции**

В случай че има свободни места, но не назначи лица с трайни увреждания в тримесечния срок от уведомяване на Агенция по заетостта, работодателят дължи ежемесечна компенсационна вноска в размер на 30 % от минималната работна заплата за страна за всяко незаето работно място за човек с трайни увреждания. Понастоящем това означава компенсационна вноска в размер на 168 лв. месечно за всяка свободна позиция.

На работодател, който не изплаща съответните компенсационни вноски, ще се налага имуществена санкция в размер от 2 000 до 5 000 лева за първо нарушение и в двоен размер – при повторно.

### **За повече информация можете да се обърнете към:**

**адв. Иля Комаревски**  
съдружник  
✉ [ilya.komarevski@tbk.bg](mailto:ilya.komarevski@tbk.bg)

**адв. Милеслава Богданова-Мишева**  
старши правен консултант  
✉ [mileslava.bogdanova@tbk.bg](mailto:mileslava.bogdanova@tbk.bg)

Този материал е съставен с информационна цел и не представлява детайлен правен съвет. Ако искате да получите такъв в контекста на конкретна ситуация, ще се радваме да Ви бъдем от полза. Адвокатското дружество не отговаря за вреди от действия или бездействия, предприети само въз основа на този текст.