



БЮЛЕТИН



НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

София 1000, бул. "Дондуков" № 11; тел.: 02 986 53 09; тел./факс: 02 986 53 00;
e-mail: nfri@abv.bg; <http://www.nfri.bg/>

Година XIV, брой 5, м.май 2021 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.3
2. Проекти и програми – стр.3 – стр.14

<http://buletin.nfri.bg/>

НОВИНИ

Актуализиране на данните на специализираните предприятия в Регистъра към Агенцията за хората с увреждания

Специализираните предприятия, регистрирани в Регистъра на Агенцията за хората с увреждания, които ползват преференции, съгласно Закона за хората с увреждания, следва да имат предвид следното:

1. Средствата за възстановени осигуровки в размер на 50 на сто от внесените осигуровки на работещите по трудово правоотношение лица ще се изплащат от Агенцията за хората с увреждания, единствено при условие, че данните в Регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания за предприятието отговарят на посочените данни в справките за периода на възстановяване на средствата.

2. Ако кандидатствате с инвестиционен проект към Агенцията за хората с увреждания също трябва да сте подали актуални данни, които са отразени в Регистъра на специализираните предприятия и кооперации. Желателно е да актуализирате и основните си дейности в Регистъра, ако някои от дейностите вече не извършвате, а са отразени в регистъра към настоящия момент.

В края на м.юли се очаква обявяване на втори конкурс за стопански проекти. Членовете на федерацията, които имат интерес от участие могат да следят Интернет страницата на АХУ за обявяване на конкурса.

Контролът от АХУ се осъществява регулярно по отношение на:

- ✓ възстановените 50 на сто внесени осигурителни вноски;
- ✓ оборудване по инвестиционните проекти;
- ✓ спазване на тригодишния срок при наемане на лица с трайни увреждания по проекти на АХУ;
- ✓ проверка на списъчния състав;
- ✓ спазено съотношение между работници и служители с увреждания и без увреждания;
- ✓ производство на стоки и/или предоставяне на бизнес услуги и други.

В тази връзка следва да се спазва чл.85, ал.2 от Закона за хората с увреждания, за **уведомяване на АХУ за всички промени в обстоятелствата, вписани в Регистъра, в 14-дневен срок от настъпването им.**

При установяване на последващи несъответствия между подаваните данни за възстановени осигуровки и актуалните данни в Регистъра за същия период, Агенцията за хората с увреждания ще наложи парични санкции и ще преустанови изплащането на средствата в размер на 50 на сто от внесените осигурителни вноски на работещите по трудово правоотношение лица.

Бърза справка за декларираните данни може да се направи в Регистъра към АХУ, чрез търсачката се посочи ЕИК на адрес: <https://ahu.mlsp.government.bg/portal/se/>

Резултати от кандидатстване на членовете на федерацията в конкурсите на Агенцията за хората с увреждания

Агенцията за хората с увреждания обяви оценката и класирането за финансиране на проектни предложения в съответствие с разпоредбите на глава втора и глава трета по

Методика за финансиране на целеви проекти на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания по чл. 49 от Закона за хората с увреждания.

По проектите със стопанска насоченост до оценка от комисия са допуснати 17 броя проекти, отговарящи на нормативно заложените изисквания. Конкурсните предложения на допуснатите до оценка проекти със стопанска насоченост на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания са разделени на две групи – 12 проекта получаващи финансиране и 5 неполучаващи финансиране.

Одобрени за финансиране за членовете на федерацията - АВИС“ ЕООД, гр.Бузовград, обл. Ст. Загора; „ДЦ ДА ВИНЧИ КЛИНИК“ ООД, гр.София; „ЛИМААС“ ЕООД, гр.София; „ТОТАЛ ЕЛ СИ“ ЕООД, гр.София; "АВАНГАРД ПРИНТ" ЕООД, гр.Русе; Е ТУРС“ ЕООД, гр.Варна.

По проектите със социална насоченост до оценка от комисия са допуснати 14 броя проекти, отговарящи на нормативно заложените изисквания. Конкурсните предложения на допуснатите до оценка проекти със социална насоченост на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания са разделени на две групи – получаващи на 100% исканото финансиране и втората група с редуцирано финансиране. От 14-те финансирани проекти, одобрените за финансиране членове на федерацията са "БГ АСИСТ" ООД гр.София; "ВЕЛДИЯ ДИЗАЙН" ЕООД, гр.София; ЕТ "СВИЛЕН ЛАЗАРОВ - СС-91", гр.Шумен; "ЛОЗАНА" ЕАД, гр. София; "ДЕНТАЛЕН ЦЕНТЪР ДА ВИНЧИ КЛИНИК" ООД" ООД, гр.София; "МУЛТИКО 92" ООД, гр.София; "МЕЛИ - М" ООД, гр. Пловдив.

НФРИ желае успех при реализацията на идеите от кандидатстващите за осигуряване на нови работни места и преоборудване на работни места за хора с трайни увреждания в специализираните предприятия.

На тези, чиито проектни предложения не са финансирани желаем успех при предстоящия втори конкурс за участие със стопански проекти през м.юли т.г.

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Регистър на социалните предприятия към Министерството на труда и социалната политика

Вписването на социални предприятия в Регистъра на социалните предприятия към МТСП става чрез:

☞ **Регистрация на социално предприятие клас А -**

<https://www.youtube.com/watch?v=b8W4x5DY2GI>

☞ **Регистрация на социално предприятие клас А + -**

https://www.youtube.com/watch?v=oo7i_c_3VIE

Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика (ЗПССИ)
(ДВ бр. 91 от 02.11.2018 г.)

Целта за вписване в регистъра е развитието на социалната и солидарна икономика като стопански отрасъл със специални правила:

- Подобряване достъпа до заетост и обучение;
- Оказване подкрепа на уязвимите групи от обществото за социално включване и самостоятелен живот;
- Намаляване на социалното неравенство.

Съгласно Правилника за прилагане на Закона на предприятията на социалната и солидарна икономика (ДВ бр. 40 от 17.05.2019 г.) се уреждат условията и редът за вписване в и заличаване от Регистъра на социалните предприятия.

Вписване на социално предприятие клас А

Вариант I (чл. 7, т. 1, 2 и 3 от ЗПССИ)

- **Формуляр, удостоверяващ произведена социална добавена стойност**

Формулярът може да бъде изтеглен от

<https://secprod.mlsp.government.bg/index.php?section=HOME&a=16> или
https://iisda.government.bg/adm_services/services/service_provision/99677

- **Учредителен договор, устав или друг устройствен документ**

Да е разписана процедура за прозрачно управление с участие или служителите при вземане на решения. на членовете, работниците

- **Годишен финансов отчет и пояснителни сведения**

Положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане за последния отчетен период се разходва повече от 50 на сто и не по-малко от 7500 лв. за осъществяване на социална дейност или цел.

Вариант II (чл. 7, т. 1, 2 и 4 от ЗПССИ)

- **Формуляр, удостоверяващ произведена социална добавена стойност**

- Формулярът може да бъде изтеглен от:
<https://secprod.mlsp.government.bg/index.php?section=HOME&a=16> или
https://iisda.government.bg/adm_services/services/service_provision/99677
- **Учредителен договор, устав или друг устройствен документ**
Да е разписана процедура за прозрачно управление с участие на членовете, работниците или служителите при вземане на решения.
- **Не по-малко от 30 на сто и не по-малко от 3 лица наети в предприятието да са от уязвими групи (съгласно ЗПССИ)**
 - Декларации, удостоверяващи изричното съгласие на лицата за използването на личните им данни от страна на заявителя за целите на вписването на предприятието в Регистъра на социалните предприятия, както и за тяхното обработване от Регистъра към МТСП.
 - Документи доказващи принадлежността на лицата към съответната уязвима група.

Вписване на социално предприятие клас А+

Вариант I (чл. 7, т. 1, 2, 3 и 4 от ЗПССИ)

Чл.7, т.1

Осъществява социална дейност, която произвежда социална добавена стойност, определена съгласно методика, издадена от министъра на труда и социалната политика.

- *Формуляр, удостоверяващ произведена социална добавена стойност*

Чл.7, т.2

Управлява се прозрачно с участие на членовете, работниците или служителите при вземане на решения

- *Учредителен договор, устав или друг устройствен документ*

Чл.7, т.3

Положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане за последния отчетен период се разходва повече от 50 на сто и не по-малко от 7500 лв. за осъществяване на социална дейност или цел.

- *Годишен финансов отчет и пояснителни сведения*

Чл.7, т.4

Не по-малко от 30 на сто и не по-малко от три лица от наетите в предприятието към датата на възникването на трудовото правоотношение са от някоя от посочените 12 уязвими групи.

- *Декларации, удостоверяващи изрично съгласието на лицата за използването на личните им данни от страна на заявителя за целите на вписването на предприятието в Регистъра на социалните предприятия, както и за тяхното обработване от Регистъра към МТСП.*

- Документи доказващи принадлежността на лицата към съответната уязвима група.

Вариант II (чл. 7 и чл.8 от ЗПССИ)



Насърчителни мерки за социални предприятия КЛАС А+

- ∞ Възмездно учредяване в тяхна полза за развитието на социалните им цели на право на строеж върху имоти – частна общинска собственост без търг или конкурс след решение на общинския съвет, прието с мнозинство повече от половината от общия брой на съветниците, не по-малко от шест месеца след постъпването на заявлението на социалното предприятие, по ред, определен в наредбата по чл. 8, ал. 2 от Закона за общинската собственост.
- ∞ Възмездно учредяване в тяхна полза за постигането на социалните им цели на право на ползване върху имоти и вещи – частна общинска собственост без търг или конкурс след решение на общинския съвет, прието не по-малко от шест месеца след постъпването на заявлението на социалното предприятие, по ред, определен в наредбата по чл. 8, ал. 2 от Закона за общинската собственост.

☞ финансово подпомагане за обучение за повишаване на професионална квалификация на лицата от уязвимите групи наети от социални предприятия клас А+

Към настоящият момент са вписани 32 социални предприятия:

- 85 % са в сферата на услугите, в следните икономически дейности: „Социална работа“, „Дейности на организации с нестопанска цел“, „Дейности по обслужване на сгради и озеленяване“, „Производство“, „Производство на хранителни продукти“, „Производство на облекло“ и др.

- 15% развиват дейност в областта на индустрията.

☞ 31 от вписаните социални предприятия са получили Удостоверение за вписване в Регистъра на социалните предприятия, както и сертификатна марка „Продукт на социално предприятие“ за безвъзмездно ползване. Предстои издаване на Удостоверение на 1 социално предприятие.

Лице за контакт в МТСП, Дирекция „Жизнено равнище, демографска политика и социални инвестиции” - Весела Аверьянова, Главен експерт в отдел „Социална икономика и социална отговорност”

☞ ***Тел. +359 878 287 910, 02/8119547***

☞ ***e-mail: Vesela.Averqnova@mlsp.government.bg***

Здравословни и безопасни условия на труд в условията на Covid-19. Нормативни промени и законови изисквания.

В Наредбата за служебните командировки и специализации в чужбина, обн. ДВ, бр.11 от 9 февруари 2021 г. в преходните и заключителните разпоредби се създава нов § 8:

„§ 8. Разходите за медицински изследвания на командированите лица по метода на полимеразната верижна реакция за доказване на COVID-19, които се изискват за влизане на територията на държавата, в която е командировано лицето, са за сметка на ведомството или предприятието, което е командировало лицата, или на ведомството или предприятието, което поема разходите по чл. 4.“

В Насоките на ЕС за ограничаване на разпространението на COVID-19 се дават указания за подготовка на работните места: *Първата препоръка е свързана с актуализиране на оценката на риска и вземане на подходящи мерки. Оценката на риска следва да обхваща всички рискове, включително тези, причинени от биологични агенти, както е посочено в законодателството на ЕС и националното законодателство за здраве и безопасност при работа.*

Идентифицирането и оценката на рисковете за физическата и психо-социалната работна среда е отправната точка за управление на безопасността и здравето при работа (БЗР) включително по време на вирусни пандемии. Необходимо е работодателите да преразгледат оценката на риска при промяна в работния процес и да отчетат всички рискове, включително тези, които засягат психичното здраве.

След актуализирането на оценката на риска следващият етап е да се изготвят планове за действие с подходящи мерки в зависимост от професиите, икономическите сектори и характеристиките на работните места. Една от най-успешните практики за ограничаване на пандемии е прилагането на дистанционна работа. Навреме предприетите мерки от работодателите за адаптиране на дистанционните работни места към спецификите на предприятията ще увеличи степента на подготвеност и превенция в дългосрочен план. Насоките на ЕС от 2020г. за адаптиране на работните места и защита на работещите при разпространение на корона вирусната пандемия включват превантивни мерки за постигане на безопасно и здравословно връщане на работа след облекчаване на мерките за физическо дистанциране, както и за спиране на преноса на COVID-19. Те са в няколко основни направления в т.ч. оценка на риска и подходящи мерки; ангажиране на работещите; полагане на грижи за работещи лица, които са били болни; планиране и обучение за бъдещето; поддържане на добра информираност.

Работниците и служителите с професии, чието упражняване изисква физически контакт с други лица, са изложени на по-голям риск от заразяване с вирусни инфекции. Работещите на първа линия в т.ч. в здравеопазването, образованието, търговията, услугите, част от публичната администрация, полицията и сигурността, обществения транспорт и др. са изложени на по-голям риск. На по-висок риск от заразяване са подложени и лицата включени в субсидирана заетост за извършване на общественополезни дейности в т.ч. дейностите по комунално-битово обслужване; благоустройство на населеното място, саниране на площи, поддържане и опазване на общинската и държавната собственост и др. За тези групи работещи колективните предпазни мерки е необходимо да се допълнят с индивидуални мерки, като например осигуряване на лични предпазни средства. Мерките за повишаване на информираността и ангажираността на работниците и служителите при оценката на рисковете при подобни пандемии и разработването на планове за действия в областта на здравето и безопасността при работа са от ключово значение за ефективното им изпълнение и възстановяване на нормалния работен процес след тяхното затихване.

Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ доразви препоръката свързана с актуализиране на оценката на риска и вземане на подходящи мерки с конкретни указания към работодателите за предприемане на **организационни и технически мерки**, въз основа на актуализираната оценка на риска:

❖ **Оценяването на риска от евентуална зараза:**

- Нивото на този риск зависи в голяма степен от големината и дейността на предприятието, например дали има струпване на голям брой работници в едно помещение, дали се обслужват външни клиенти, дали е възможно прилагане на работа от разстояние и др.

- Работниците следва да бъдат инструктирани за взетите мерки и техните задължени за противодействие на пандемията, **а условията за работа следва да бъдат адаптирани.**

- ❖ **Информирани** на работещите за риска и **прилаганите мерки** за защита в предприятието, включително чрез **провеждане на извънреден инструктаж**.
- ❖ **Ревизиране на работните процедури** с оглед минимизиране на необходимите, присъщи на дейността контакти както с външни лица, така и между работещите.

**Вътрешнофирмени актове и документи, свързани с осигуряването на
здравословни и безопасни условия на труд**

НАРЕДБА № РД-07-2

за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни



ДОКУМЕНТ (чл. 2)

ВИДОВЕТЕ ОБУЧЕНИЯ И ИНСТРУКТАЖИ

- ∞ ЛИЦАТА, КОИТО ЩЕ БЪДАТ ОБУЧАВАНИ И/ИЛИ ИНСТРУКТИРАНИ
- ∞ ПРОГРАМА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕТО И/ИЛИ ИНСТРУКТАЖА
- ∞ ЛИЦАТА, КОИТО ЩЕ ПРОВЕЖДАТ ОБУЧЕНИЕТО И/ИЛИ ИНСТРУКТАЖА

ДОКУМЕНТАЦИЯ (чл. 11, ал. 6)

**ОТНОСНО РЕДА И УСЛОВИЯТА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ ИНСТРУКТАЖ НА ЛИЦА,
ПОСЕЩАВАЩИ ПРОИЗВОДСТВЕНИ ЗВЕНА**



КНИГИ ЗА ИНСТРУКТАЖ (чл. 11, ал. 5)	СЛУЖЕБНА БЕЛЕЖКА (НАЧАЛЕН ИНСТРУКТАЖ) (чл. 11, ал. 5)
ДОКУМЕНТ (чл. 13, ал. 3) (ИНСТРУКТАЖ НА РАБОТНОТО МЯСТО - ОБУЧЕНИЕ И ИЗПИТ) • РАБОТНИ МЕСТА И	ИЗПИТЕН ПРОТОКОЛ (В ДОСИЕТО НА РАБОТНИКА) (чл. 13, ал. 3)

РАБОТЕЩИ <ul style="list-style-type: none"> • ПРОГРАМА • ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ • ОБУЧАВАЩИ ЛИЦА • ФОРМА НА ИЗПИТА 	
---	--

- ❖ **Ревизиране на списъка с работните места и видовете лични предпазни средства** за защита от биологичен риск.
- ❖ Определяне на **ред за съхраняване и унищожаване без риск на използваните лични предпазни средства**, включително и работно облекло, които са били в контакт с вирусоносител.

Някои от техническите мерки, препоръчани от контролните институции са:

- **Осигуряване на дезинфектанти и измиващи препарати**, включително средства за измиване на очите и/или антисептични средства за кожата.
- **Осигуряване на подходящи лични предпазни средства**, като маски за защита на горните дихателни пътища, при необходимост - защитни ръкавици, и др.
- **Осигуряване на специални контейнери за съхранение** на използваните личните предпазни средства и използваните хигиенни материали.
- Препоръчва се **замяна на обикновените кошчета за отпадъци с такива, облицовани с найлонов плик**, така че съдържанието им да се изхвърля, без да се допуска контакт на човека, който изхвърля кошчутата със съдържанието им.
- При необходимост се препоръчва да се обмисли необходимостта от **назначаване на допълнителен персонал, ангажиран с почистването и хигиенизирането на помещенията** в сградата на предприятието, за да се гарантира внимателно и качествено почистване и дезинфекция.
- Препоръчва се да бъдат насърчени **работещите да използват индивидуален, а не колективен транспорт**: например чрез осигуряване на паркинг за автомобили или място за безопасно съхранение на велосипеди и др.
- Препоръчва се, когато е възможно, **осигуряване в работните помещения на естествена вентилация** - отваряне на прозорци и врати, така че да се осигури приток на чист въздух отвън. При използване на климатична инсталация е препоръчително да се ползва такава, която до доставя в помещенията въздух отвън.

Насоките на ЕС, както по време на мерките за изолация, така и при завръщане на работните места за намаляване на риска от инфекция са:

- *Поддържане на добра хигиена и избягването на пряк или близък контакт (по-близо от 2 метра) с потенциално заразено лице.*
- *Полезна мярка може да бъде поставяне на бариера между работниците, особено ако те не са в състояние да спазват двуметрово разстояние един от друг. Бариерите могат да бъдат направени специално или да са импровизирани, като се използват предмети като пластмасови листове, прегради, мобилни чекмеджета или складови единици.*
- *работниците, изпълнителите и клиентите следва да бъдат инструктирани, че всеки, който има дори лека кашлица или ниска температура (37,3 С или повече), няма да се допускат до територията на предприятието, като за целта следва да се организира ефективен контрол на входа на предприятието. Работниците, при наличие на такива симптоми, следва да останат вкъщи (или да работят от вкъщи). Работниците трябва да бъдат инструктирани, да уведомят работодателя, когато те самите са добре, но имат болен от COVID-19 член на семейството.*

Ако възобновяването на работата се извършва преди работещите да са ваксинирани, следва да се обърне специално внимание на работниците, които са изложени на висок риск от заразяване с COVID-19.

Най-уязвимите групи работници и служители: възрастните и тези с хронични заболявания (включително хипертония, белодробни или сърдечни проблеми, диабет или които са подложени на лечение на рак или някаква друга имunosупресия) и бременни работнички.

Справяне с висок процент отсъствия, поради заболяемост, може да бъде преодоляна, чрез

- въвеждане на предпазна мярка, която позволява част от работниците, при възможност, да продължат работата си дистанционно или ако това е невъзможно – да ползват, по тяхно предпочитание платен или неплатен отпуск, за определен период.

- *Липсата на значителен брой работници, дори само временно, може да доведе до напрежение върху продължаващите дейности от работните си места работници.*

Важно при тази ситуация да се натоварват балансирано работещите, като се ползват възможностите на трудовото законодателство, за да не се стигне до преумора и натрупване на стрес, които да застрашат здравето или безопасността на работещите. Следва да се поддържа възможно най-малко допълнително натоварване и това да не трае твърде дълго.

- Въвеждане на физиологичен режим на труд и почивка, позволяващ по-чести почивки за прилагане на хигиенни мерки, включително дезинфекциране на работните помещения. Използване на възможностите на законодателството за работа от вкъщи, в смесен режим на работа и др.

- Когато се адаптира обема на работата с оглед намалена работна сила, това може да се постигне с *въвеждане на нови методи и процедури и промяна на ролите и отговорностите на работещите, като се направи преценка на нуждата от допълнително обучение.*

- *Възможно е да се ползва за определен срок, правната възможност, предвидена в чл. 259 от КТ, за възлагане на работа при пълно вътрешно заместване или вътрешно съвместителство. Тези правни възможности са приложими при отсъстващи работници, но не при вакантни работни места.*

- В насоките на ЕС се отбелязва, че се наблюдава *зачестяване на случаите на прояви на тревожност или стрес в хората, при възобновяване на работата по работните им места в предприятието.*

В тази връзка се препоръчва работодателите да помислят, при нужда за осигуряване на подкрепа за работници, които може да страдат от тези форми на безпокойство.

- Следва да се има предвид, че *някои работниците може да са преминали през травматични събития, включително заболяване от COVID-19 или смърт на роднина или приятел или други стресови ситуации.*

- Отбелязва се също така, че *работниците, които се връщат на работното място след период на изолация, независимо дали като индивидуална мярка или като част от колективна изолация, вероятно ще имат притеснения, особено относно риска от инфекция.*

- Работниците може да се нуждаят *временно от трудоустрояване при облекчени условия на труд* и това да наложи *адаптиране на работното място*, осигуряване на повече почивки в работния ден и др. мерки, препоръчани от здравните органи (чл. 314 от КТ изрично предвижда, че вида и срока на трудоустрояване се определя само от здравен орган.).

- В препоръките се отбелязва също така, че *при преболедувалите по-сериозно или по-дълго COVID-19 може да се наблюдава мускулна слабост.* Тя е по-сериозна, колкото по-дълго някой е бил подложен на интензивно лечение. *Дихателни оплаквания* са друг често срещан синдром, след преминало интензивно лечение. Среща се при около 30 до 50% от хората, приети за интензивно лечение.

- *Отбелязват се също така и проблеми с паметта и концентрацията.* Тези оплаквания често се развиват с течение на времето. *Симптомите, които се виждат по време на работа, са проблеми с паметта и концентрацията, затруднено изпълнение на задачите и по-лоши умения за решаване на проблеми.*

- Приблизително половината от пациентите се нуждаят от година, за да възобновят пълните си способности за работа, а *до една трета може никога да не се възстановят напълно.*

- Данните показват, че една четвърт до една трета от тези, които са преминали през **интензивно лечение**, могат да развият проблеми, независимо от тяхната възраст.

Предвид тези данни в насоките на ЕС се възлагат **доверие на лекарите от службите по трудова медицина**, които са в най-добра позиция да дават професионални съвети на страните по трудовото правоотношение, как да се адаптират работните места за преболедувалите COVID-19 работници, завръщащи се на работа.

При вече извършени проверки на работодатели от Инспекцията по труда през последните месеци, Инспекцията предписва за предотвратяване и отстраняване на констатираните нарушения, както и за предотвратяване и отстраняване на последици от тях на основание чл.404, ал. 1 от Кодекса на труда, следното:

- Работодателят да включи физиологичния режим на труд и почивка в правилника за вътрешния трудов ред и да го доведе до знанието на работещите. Основание: чл.7 от Наредба №15 за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа/ДВ 54/1999 г./, във връзка с чл.9, т.2 от Наредба №15 за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологични режими на труд и почивка по време на работа/ДВ 54/1999 г./;
- Работодателят да актуализира правилника за вътрешния трудов ден в частта му работно време, като определи реда за отчитане на работното време. Основание: чл.4а, ал.1 от Наредба за работното време, почивките и отпуските/ДВ 21/2011 г./;
- Работодателят да изготви план за работа в случай на отсъствие на значителна част от персонала. Основание: чл.16, ал.1, т.2 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд /ДВ бр.124 от 23.12.1997 г./, във връзка със Заповед № РД- 01-262/14.05.2020 г. на Министъра на здравеопазването;
- Работодателя да организира и проконтролира провеждането и документирането на инструктаж на работното място на всички новопостъпили работници в дружеството, както и да не допуска до самостоятелна работа лица, на които не е проведен такъв инструктаж. Основание: чл.13, ал.1 и ал.7 във връзка с чл.11, ал.5 от Наредба № РД- 07-2 за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безусловни условия на труд/ДВ 102/2009 г./.

Във връзка с новите условия по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд НФРИ ще организира уебинар "Защита от санкции при проверка от Инспекцията по труда" във връзка с последните изменения в Кодекса на труда, в сила от 01.01.2021 г., както и нормативните промени във връзка с въведените противоепидемични мерки. Своевременно ще ви информираме за датата на провеждането му и ще изпратим линк на онлайн-стаята.

Право на работа след продължителен отпуск по болест

Гошо МУШКАРОВ - д-р по икономика

Има ли работодателят право да допусне на работа лице, което е ползвало 180 дни отпуск по болест?

Когато при настъпило заболяване компетентният здравен орган установи състояние на временна неработоспособност, той издава болничен лист, в който предписва съответния режим за лицето през време на отпуска. След като в случая става дума за отпуск по болест в размер на 180 дни (6 месеца), той е бил разрешен от съответната Лекарска консултативна комисия (ЛКК). В такива случаи на всеки 6 месеца се прави контролен преглед и в зависимост от състоянието на лицето:

- му се издава нов болничен лист за продължаване на отпуска;
- установява се трайно намалена работоспособност;
- установява се възстановена работоспособност.

Когато няма данни за трайно намалена работоспособност или трайно намалената работоспособност е под 50 на сто, но здравословното състояние на осигурения позволява да работи при облекчени условия, включително при намален работен ден, той се трудоустроява.

Следователно самият факт, че са изтекли разрешените от ЛКК 6 месеца отпуск по болест, не е основание лицето непременно и незабавно да се върне на същата работа. Необходимо е преди да изтече този краен срок, лицето да се яви на контролен преглед, на който да се установи актуалният му здравен статус. Той се установява с ново експертно решение, което задължително се представя на работодателя и на службата по трудова медицина.

Както работодателят, така и работникът или служителят са длъжни да изпълняват действащото експертно решение.

екипът на НФРИ