

СПРАВКА

за отразяване на становищата, получени след общественото обсъждане на проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания

Участник в общественото обсъждане	Предложение/Мнение	Приема/ не приема предложението	Мотиви
1	2	3	4
paolina_kl 27 февруари 2019 г. 17:18:02	Методиката за определяне на средночислени състав, който е база за определяне на квотата ще създаде практически проблеми особено при големи работодатели с многохиляден персонал. Формулировката на чл. 22, ал.1 Правилника също ще създаде практически проблеми във връзка с определянето на кое точно териториално поделение на Агенцията по заетостта следва да се изпрати уведомлението. И по конкретно: ....работодателят уведомява съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта, на чието територия извършва дейност...." Ако работодателят е със седалище в София, а има филиална структура в различни населени места (филиалът не е работодател), то на коя териториална структура на Агенцията по заетостта следва работодателят да уведомява? По	Приема се	

	седа <sup>чи</sup> ще и адрес на управление? По мес <sup>а</sup> работа и осъществяване на дейност?		
Н.ИВАНОВ 28.2.2019 г. 13:52	<p>Становище относно Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания/ППЗХУ/</p> <p>1. Относно "Индивидуалната оценка на потребностите"-Глава трета , смятам за задължително да се запише възможността тази оценка да може да се обжалва по реда на АПК.</p> <p>Мотиви: Индивидуалната оценка на потребностите е предшестваш акт- административен акт, който засяга конкретното лице-субект на подкрепата, засяга основни права на човека с увреждане , засяга това как държавата ще подходи за да подпомогне и интегрира човека с увреждане . На доводите че това е административен акт, който може да се обжалва бих отговорил ,че има няколко сходни моменти в проекта за ППЗХУ ,където възможността за обжалване е отразена изрично .Ето защо ..</p> <p>Предлагам: Индивидуалната оценка на потребностите"-Глава трета , задължително да се запише възможността тази оценка да може да бъде обжалвана по реда на АПК.</p> <p>2. Раздел трети-Финансова подкрепа -чл.66 (3) Отпускането/изплащането/ на финансовата подкрепа трябва да е от момента на подаване на заявлението от право-имащото лице, а не от момента на</p>	<p>Приема се по принципи</p>	<p>Възможността за обжалване на заключенията в индивидуалната оценка на потребностите е уредена в чл. 25 от Закона за хората с увреждания</p>
	<p>Не се приема</p>		<p>Съгласно чл. 68, ал. 1 от Закона за хората с увреждания, хората с увреждания имат право на финансова подкрепа в зависимост от потребностите им, определени в</p>



	<p>изготвянето на оценката , както е записано в проекта за ППЗХУ.</p> <p>Мотиви : Според чл.22 ал.4 от ЗХУ “Индивидуалната оценка на потребностите се изготвя в срок до края на месеца, следващ месеца на подаване на документите по чл. 21, ал. 3 по ред, определен с правилника за прилагането на закона”.</p> <p>Пример: Лицето имащо право, подава заявление за финансово подкрепа на 1 март , срока за изготвяне на оценката е края на следващия месец(30 април). По този начин на лицето няма да се изплати финансовата подкрепа за цял един месец(примерно м . март). Второ финансовата подкрепа ще бъде изплатена най рано след 15 май , т.е. 75 дни след подаването на заявлението от страна на право имащото лице в най добрия случай. Ами ако оценката бъде изготвена в края на м.април , както е примера по горе, след което заповедта за отпускането се издаде през м.май , тогава какво се случва, кога човека с увреждане би получил финансовата подкрепа и за колко месеца назад би я получил??</p> <p>Как мислите уважаеми дами и господа, това сериозно ли е ? Тези разтегливи срокове които сте заложили в ППЗХУ за получаване на финансова подкрепа, кореспондират ли с волята на законодателя , това правилен подход ли е към право имащите лица-хората с увреждания?? Погледнах в ППЗИХУ от</p>	<p>индивидуалната оценка по чл. 20. Индивидуалната оценка на потребностите се изготвя в срок до края на месеца, следващ месеца на подаване на документите по чл. 21, ал. 3 от Закона за хората с увреждания по ред, определен с правилника за прилагането на закона. Това обосновава необходимостта финансовата подкрепа да се предоставя след извършена индивидуална оценка и неговите потребности от подкрепа са установени.</p>
--	---	--

2006 г. , там е отразено , че  
инт( районната добавка се изплаща от  
датата на подаване на заявлението. Сега  
13 години по късно , до къде стигнахме  
 , вместо да се подобри , изглади  
 ,изчисти подхода към хората с  
увреждания , администрацията се  
затлачва , преписвайки текстове от  
стария правилник без ни най-малко да  
се замисли как на практика би се  
получило като краен резултат за хората  
с увреждания. Ето защо.....

Предлагам: Да се запише в ППЗХУ ясно  
и точно ,че финансовата подкрепа се  
ИЗПЛАЩА от 1-во число на месеца в  
който е подадено заявлението за  
получаване на такава.

Липето с увреждане не трябва да става  
заложник на организацията на  
администрацията, това в никой случай  
не трябва да се допуска , защото по този  
начин не се защитават правата и  
интересите на хората с увреждания ,  
прокламирани в ЗХУ и Конституцията  
на Република България . Преписката в  
административното производство  
започва от момента на подаване на  
заявлението. Нищо не налага цял един  
месец да се прескочи- да не се изплати  
финансовата подкрепа на хората с  
увреждания .Тази част от ППЗХУ е  
порочна и противоречи на правото.

Смятам също , че трябва конкретно да  
се упомене думата изплащане, защото  
думите отпускане и изплащане се  
тълкуват по различен начин.

	<p>3.Ортносно отпускането на помощни сре, ва и медицински изделия за хора с увреждания. Попадах на следния случай :Човек с увреждане поиска да се слдобие с“ говорещ термометър” и “бял сензорен басгун за незрящи“.От личен опит знам ,че каквото и да предприемем в такива случаи , човек трябва да се допита до социалните служби. Разбрахме ,че право имащото лице трябва да подаде заявление за отпускане на помощни средства , след което му се издава заповед , с която той отива при регистрирани търговци на Помощни средства и мед.изделия за инвалиди и след оформяне на документите си получава съответните изделия Наложи се да звъним на десетки магазини, потърсихме съдействие от АХУ , там ни обясниха че те просто подържали регистъра и не можели да задължат търговците да доставят каквото и да било, както и да проверим в регистъра дали и кой търговец предоставя “говорещ термометър” и “сензорен басгун“. Оказа се че в регистъра няма търговец който да предоставите горните изделия. След дълги консултации с представител на АСП И АХУ , стигнахме до задължена улица.</p> <p>Проблема е огромен, как така на право имащо лице с увреждане , отговорните институции не могат да осигурят необходимото му помощна празнота в оказва се че тук има огромна празнота в нормативната уредба . Ще си спестя</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Целевата помощ за изработване, покупка и/или ремонт на помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия се предоставя в натурално изражение само от лица, вписани в регистъра по чл. 88, ал. 1 от Закона за хората с увреждания, с изключение на помощта по т. 4, буква "е" от приложение № 2 към чл. 68, ал. 1 от Правилника, при съобразяване на факта, че обуките за протеза не са медицински изделия и е допустимо да се закупуват от търговските вериги, за разлика от останалите изделия, като „говорещ термометър“ и “сензорен басгун“, които са медицински изделия и следва да бъдат предоставени от регистрирани търговци, с оглед гарантира на качеството и безопасността на хората с увреждания. Агенцията за хората с увреждания упражнява контрол върху дейността на лицата, вписани в регистъра по чл. 88, ал. 1 от Закона за хората с увреждания.</p>
--	---	---------------------	--



	<p>допълнителните оценки..... Ето защо ..</p> <p>Предлагам: Медицинско изделие или помощно средство, което не може да бъде предоставено от регистрираните търговци в АХУ, както и когато същото не се открива в регистъра на АХУ, да може да се закупи на свободния пазар от право имащото лице, което има издадена заповед за това от АСП, на до пределната цена отразена в приложението за тези изделия.</p> <p>4.Относно чл. 85 от ППЗХУ /безплатно пътуване с железопътния транспорт в страната. Смятам за несправедливо това право на транспорт да бъде сведено само до жп транспорта. Има много населени места в страната до които няма изградени жп линии. Нещо повече, поради спецификата на увреждане на дадено лице, оправдано е същото да предпочете да пътува с друг вид транспорт . Трябва лицето с увреждане да има избор в това отношение. Ето защо предлагам: Да се даде право на хората с увреждания да пътуват два пъти годишно както е записано при условия и ред записани в чл.85 от ППЗХУ , но същите ако предпочетат да използват друг транспорт , то да им се заплаща левовата равностойност на цената на билета по жп транспорт/за сравнение .Пътуване за закупуване на мед. изделия описано в ППЗХУ.</p>		
Теодора Дичева		Приема се по принцип	Предложеният е отеглен

<p>В срока за обществени консултации отн. до Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания предлагам промяна на текстовете в чл. 27 от Проекта на ИПЗХУ:</p>		
<p>1. Предлагам ал. 1, ал. 2, ал. 4 и ал. 6 от чл. 27 да отпаднат, като излагам следните мотиви:</p> <p>1. „чл. 27 (1) Изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ утвърждава план за извършване на специализирани проверки за прилагането на квотата за назначаване за хора с трайни увреждания.“</p> <p>Мотиви:</p> <p>ИА ГИТ извършва контрол на основание план за дейността на ИА ГИТ, който включва планиране на цялостната контролна дейност на Агенцията - общия контрол на трудовото законодателство и специализирания по различни закони, делегиращи на ИА ГИТ специализиран контрол. Няма необходимост да се прави отделен план за специализирания контрол по ЗХУ.</p> <p>Същевременно в чл. 26, ал. 1 от Проекта е регламентиран специализираният контрол на ИА ГИТ в пълен обем: контрола за прилагането на квотата за назначаване за хора с трайни увреждания, прилагането на алтернативните мерки за заетост (чл. 38, ал. 5 от ЗХУ), контрол по заплащане на</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстът е прецизиран</p>

	<p>компенсиационните вноски (чл. 38, ал.6 от З.С.), както и реда за освобождаване от прилагането на квотите (чл. 38, ал.3 от ЗХУ). За разлика от формулировката на чл. 26 от ППЗХУ в чл. 27, ал. 1 от ППЗХУ е посочено само „специализирани проверки за прилагането на квотата за назначаване за хора с трайни увреждания“. Считаме, че по-коректно е да се говори за специализиран контрол и той да е посочен в един текст – в случая чл. 26, ал. 1 от Проекта на ППЗХУ.</p> <p>2. „чл. 27 (2) За резултатите от всяка проверка се съставя протокол, който се подписва от съответното длъжностно лице от териториалните дирекции на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ и от проверявания работодател, а при отказ - от един свидетел, името и точният адрес на който се констатира.“</p> <p>Мотиви:</p> <p>Инспекторите по труда при осъществяване на проверки изготвят протоколи с предписания, с които прилагат принудителни административни мерки, когато има констатиранни нарушения или изготвят констативни протоколи, когато няма констатиранни нарушения. Връчването на протоколите се извършва по реда на АПК. Протоколът е унифициран за цялостната контролна дейност на ИА ГИТ и не следва да се изготвя нов образец само за проверки по реда на</p>		<p>Приема се по принципи</p> <p>Текстът е прецизиран</p>
--	--	--	--



	<p>ЗХУ</p> <p>3. чл. 27 (4) При установяване на нарушения или неизпълнение на задълженията по чл. 38, ал. 1 и ал. 5 от Закона за хората с увреждания длъжностните лица предприемат действия по събирането на ежемесечна компенсационна вноса от работодател в размер 30 на сто от минималната работна заплата за страната за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане съгласно квотата."</p> <p>Мотиви:</p> <p>Независимо че не е изрично предвидено, че ИА ГИТ предприема действия по принудително събиране на неплатени компенсационни вноски, то систематичното място на разпоредбата на ал. 4 предполага, че ИА ГИТ, в рамките на своите проверки следва да предприеме действия по принудително събиране на неплатени компенсационни вноски. ИА ГИТ не е приходна агенция и няма правомощия да организира принудително събиране на публични държавни вземания, каквито съгласно чл. 28, ал. 5 от Проект на ППЗХУ са и компенсационните вноски.</p> <p>Правомощията на контролния орган включват търсене на административнонаказателна отговорност при неизпълнение на задълженията от страна на работодателя за заплащане на компенсационни вноски (чл. 97 от ЗХУ). При необходимост може да се формулира</p>	<p>Не с. приема</p>	<p>Като се вземе предвид разпоредбата на чл. 165 от ДООК „Събирането на държавните и общинските публични вземания се извършва въз основа на възлзъл в сила акт за установяване на съответното публично вземане, издаден от компетентен орган, освен ако в закон е установено друго.“, т.е. след възлизане в сила на акта, с който се установява нарушение на чл. 38, ал. 1 и ал. 5 от ЗХУ, ИА ГИТ е компетентната институция, която следва да предприеме действия по тяхното доброволно събиране, включително да уведоми НАП за предприемане на действие по принудителното им събиране от публичен изпълнител.</p>
--	--	---------------------	--

	<p>текст който да дава възможност на ИА ГИ да уведомява НАП за неплатени компенсационни вноски с цел предприемане от страна на НАП на действия по принудително събиране по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.</p> <p>4. „чл. 27 (6) Изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ утвърждава вътрешни правила за осъществяване на проверките по ал. 1.“</p> <p>Мотиви: Създаване на вътрешно ведомствени актове, с които да бъдат регламентирани редът и начинът, по които ИА ГИТ ще организира специализирания контрол по ЗХУ, е въпрос на управленско решение на ръководството на Агенцията и не следва да е включено в ППЗХУ.</p>	Не се приема	<p>Ръководителите пряко отговарят за управлението и развитието на цялата организация. Едни от основните им функции са планирането и организирането на дейността, въвеждането на процеса по управление на риска, осъществяването на текущ надзор и поддържането на адекватен вътрешен контрол с цел получаване на разумна увереност, че набелязаните цели и задачи в организацията ще бъдат постигнати. От особена важност са действията на ръководителите, насочени към установяване на административни слабости, пропуски и нарушения, които създават предпоставки за корупция, измами и нередности. С цел минимизиране на тези рискове ръководителите следва да осигурят прилагането на ефективни вътрешни правила, процедури и дейности за разкриване, регистрация, докладване, проверка и предприемане на действия/мерки за предотвратяване и/или коригиране на допуснатите несъответствия.</p>
II.	<p>В Проекта не е уточнено къде следва да се внасят доброволно</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Редът за доброволно изпълнение на задълженията по чл. 38, ал. 1 и ал. 5 е</p>



<p>компенсиационните вноски от работодателите при неизпълнение на задължението по чл. 38, ал. 1 и 5 и за които не са налице обстоятелствата по ал. 3. Вероятно това ще е един от първите въпроси на работодатели, които искат да се възползват от възможността да си осигурят време, за да могат да приложат някои от формите на заетост по реда на ЗХУ.</p>		<p>уреден в чл. 178 от ДОПК</p>
<p>III. Предлагам следната редакция на ал. 3 на чл. 27:</p> <p>Чл. 27 (3) При извършване на проверките по ал. 1 длъжностните лица от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ установяват обстоятелствата по чл. 38, ал. 1, ал. 2, ал. 3 и ал. 5 от Закона за хората с увреждания.</p> <p>Мотиви:</p> <p>Предлагам думата „удостоверяват“ да се замени с „установяват“, тъй като ИА ГИГ е контролен орган и не удостоверява реда за освобождаване от задължението по чл. 38, ал. 1, т. 1 от ЗХУ от страна на работодателите, а установява спазването на закона – в случай обстоятелствата по чл. 38, ал. 3, т. 1 и т. 2 от ЗХУ или установява извършването на административни нарушения. Нарушенията се установяват с актове за установяване на административни нарушения в рамките на административнонаказателно производство за налагане на</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Съгласно чл. 38, ал. 4 от ЗХУ „Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ удостоверява обстоятелствата по ал. 3“, С оглед на възприетата от законодателите терминология в проекта на правилник е възприет термина „удостоверява“, а не „установява“.</p>



	<p>административно наказание по реда на ЗЗП. Контролът относно освобождаване от задължението по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ не може да завършва с издаване на удостоверение, което да освобождава работодатели от последващи проверки. Контролът, извършван от ИА ГИТ, е перманентен и няма еднократен характер. Друга причина, поради която ИА ГИТ не може да издава удостоверения за обстоятелствата на чл. 38, ал. 3 от ЗХУ е фактът, че Агенцията не поддържа регистър на всички работодатели в страната, за които са налице обстоятелствата по чл. 38, ал. 3 от ЗХУ, за да може при поискване от страна на работодател да се направи проверка в базата данни и да се издаде нужното удостоверение. За да се установи наличие или липса на обстоятелствата, свързани с прилагане на мерките по чл. 38, ал. 3 от ЗХУ от страна на контролните органи на ИА ГИТ следва да се извърши проверка на съответния работодател. Проверката установява конкретна ситуация, относима към момента на извършването на проверката, а не удостоверява една константна ситуация за период от една и повече години.</p>		
<p>Национално представителни организации на и за хората с увреждания № 92-249/ 18.03.2019 г.</p>	<p>Във връзка с предложени Проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания (Проект), качен за обществено обсъждане на страницата на Министерството на труда и социалната</p>		

получитка, имаме следните коментари и предложения:		
1. По отношение на Глава четвърта. Подкрепа за социално приобщаване, Раздел II. Заетост считаме, че трябва да се разпишат добре работещи текстове за процедурите за заетост на хората с увреждания. Известно ни е, че всяка процедура съдържа в себе си етап на преглед на проектите за административно съответствие (за допустимост до оценка) и етап на оценка на предложените цели, дейности, резултати и т.н., преди окончателното решение за класиране за финансиране. В първия етап, предвид това че кандидатите, бъдещи бенефициенти са различни по статут, те може да са работодатели от обичайна работна среда, специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания, еднолични фирми на хора с трайни увреждания и т.н. считаме, че прегледа на проектите им трябва да се извършва от експертите на Агенция за хората с увреждания (АХУ), преди предоставянето им на комисия за оценка, която да излезе с предложение за класиране. Много често имайки предвид групата, с която се работи, се налагаат многократно консултации с отговорните експерти на АХУ, преди да се представят необходимите документи или да се извърши каква промяна, свързана със съответната регламентирана процедура по		

	<p>кан"" датстване. Оше повече, че пра, дката във времето е показала много добри резултати, като по информация на АХУ не е отчетено нито едно обжалване. При отчитане на добрите практики трябва да се има предвид, че при провеждане на конкурсните процедури сроковете са максимално оптимизирани, вкл. и във връзка с това, че отговорните експерти, освен писмени препоръки, дават и много консултации по телефона, което улеснява потенциалните бенефициенти лесно и бързо да направят необходимите корекции.</p> <p>Във връзка с горното предлагаме изменение на текстовете на чл. 36 и чл. 37.</p> <p>1. В чл.36 се правят следните изменения:</p> <p>1.1. В ал.4 думата „постъпилите” се замества с думата „допуснатите”;</p> <p>1.2. В ал.5 думите „отказ от финансиране на недопуснатите” се заменят думите „недопускане до оценка на”.</p> <p>2. В чл. 37 се правят следните изменения:</p> <p>2.1. В ал.4 след думите „комисия за оценка и класиране на” се добавя думата „допуснатите”;</p> <p>2.2. В ал.5 думите „отказ от финансиране на недопуснатите” се заменят думите „недопускане до оценка на”.</p> <p>Във връзка с горните предложения,</p>	<p>Приема се по принцип</p> <p>Приема се по принцип</p> <p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани.</p> <p>Текстовете са прецизирани.</p> <p>Текстовете са прецизирани</p>
--	---	---	--



<p>касещи вече работещи, последователни и аплирани с експертната практика за финансиране на проекти и програми процедури до този момент, считаме че на това основание трябва да се напъради и процедурата за финансиране работодатели на проектен принцип по националната програма за заетост на хората с увреждания, за реализиране на дейности по чл. 44, ал. 1 от Закона за хората с увреждания. Предлагаме в чл.35 да се направят следните изменения и допълнения:</p> <p>1.1. В ал. 5 думите „подбор и” се заличават;</p> <p>1.2. Ал. 6 се изменя така:</p> <p>„(6) В срок до 20 работни дни от постъпване на документите от кандидатите, се извършва подбор за административно съответствие и се предлага и се предлага на изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания доклад, придружен със списък на допуснатите и недопуснатите до оценка кандидатите”.</p>	<p>Приема се по принцип</p> <p>Присема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p> <p>Текстовете са прецизирани</p>
<p>II. По отношение на Глава четвърта. Подкрепа за социално приобщаване, Раздел IV. Информационна система и регистри</p> <p>След като се запознахме с текстовете, уредящи контрола на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания считаме, че същите трябва да се</p>		

редметът, поради следните мотиви. Специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания се ползват от преференции освен по ЗХУ, но и по други нормативни актове като Закона за обществените поръчки, Закона за корпоративно подоходно облагане и пр. Това налага всяко едно от тях вписано в регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания да бъде проверявано поне веднъж в годината. Тази практика на контрол се е наложила при тези предприятия още от 2005 г. Така разписана процедурата е неадекватна към сегашната действителност. Още повече описаният ред в проекта на ППЗХУ за заличаване на специализирано предприятие или кооперация на хора с увреждания при констатиране две или повече нарушения в рамките на една година / чл. 86, ал.1, т.4 / е неприложим, ако се спазва разписаната в проекта на ППЗХУ процедура за контрол. Няма как да се приложи наказателно заличаване от регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания, ако не е проверено поне веднъж регистрираното предприятие или кооперация в рамките на една година т.е. всяко едно специализирано предприятие трябва да подлежи на ежегоден контрол минимум един път годишно! Освен това извършването на проверки от „Комисия“ ще доведе до

	<p>повишаването на финансови средства, което ще затрудни бюджета на АХУ, респ. на МТСП. Агенцията разполага само с 5 регионални представители, които извършват проверки в своите райони и за да се сформира Комисия ще е необходимо привличането на външни експерти, на които ще трябва да се заплаща за извършени труд.</p> <p>Във връзка с горното предлагаме изменение на текстовете на чл. 106 до чл.108, както следва:</p> <p>„Чл. 106. (1) Проверките на специализираните предприятия или кооперации на хората с увреждания се извършват на регионален принцип от инспектор за съответния район с утвърден месечен план от изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания.</p> <p>(2) Специализираните предприятия или кооперации на хората с увреждания се проверяват най-малко веднъж годишно</p> <p>(3) Проверката на специализираните предприятия или кооперации на хората с увреждания установява съответствието/несъответствието с вписаните в регистъра списъчен състав, относителния дял на хората с трайни увреждания, вида на дейността и всички декларираны обстоятелства към момента на проверката</p> <p>(4) Когато специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания има повече от един адрес на осъществяване на дейност, всеки от</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p>
--	---	-----------------------------	----------------------------------



<p>тах се проверява от инспектор в своята регион.</p>	<p>(5) Проверките се удостоверяват с Констативен протокол в два екземпляра по един за двете страни, който се връчва срещу подпис.</p>	<p>(6) Когато специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания има повече от един адрес на осъществяване на дейност, обобщаващия Констативен протокол се изготвя в региона на седалището.</p>	<p>Чл. 107. Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания утвърждава Работна процедура за наблюдение и контрол на специализираните предприятия или кооперации на хора с увреждания и изискуемите документи при извършване на проверка.</p>	<p>Чл. 108. (1) Специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания, вписани в регистъра, оказват съдействие с необходимите доказателства на инспекторите на Агенцията за хората с увреждания при извършване на проверките.</p>	<p>(2) Когато се установи несъответствие с декларираните обстоятелства, на специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания се прави предписание със срок за изпълнение.</p>	<p>(3) Специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания има право на писмено възражение в 7</p>
---	---	---	--	--	--	---

	<p>денен срок от извършване на проекта.</p> <p>(4) При неизпълнение на предписане, специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания се заличава от регистъра”.</p> <p>III. Във връзка с Проекта за изменение и допълнение на Устройствения правилник на Агенцията за хората с увреждания, молим да се обърне внимание на следните текстове в §1, в които са останали стари разпоредби, а именно:</p> <p>1. В чл. 2, ал. 2 да се направят следните изменения и допълнения:</p> <p>1.1. В т. 5:</p> <p>„ 5. досегашната т. 3 става т. 5 и в нея думата „регистрира“ се заменя с „води и поддържа регистър на“ и думите „чл.35а, ал.1 от Закона за интеграция на хората с увреждания“ се заменят с думите „чл.61, ал.1 от Закона за хората с увреждания“;</p> <p>1.2. В т.6:</p> <p>„ 6. досегашната т. 4 става т. 6 и в нея думата „контролира“ се заменя с „осъществява контрол на“ и думите „чл.35а, ал.1 от Закона за интеграция на хората с увреждания“ се заменят с думите „чл.61, ал.1 от Закона за хората с увреждания“;</p>	<p>Не е относимо към проекта на Правилник</p>	
	<p>При запознаване с представените за обществено обсъждане Правилник за прилагане на ЗХУ и Методика за индивидуална оценка и приложенията</p>		

<p>към нея, идентифицираме редица проблеми, които, за съжаление, показват необходимостта от съществено доработване на предложените документи.</p> <p>На първо място е наше разминаване с разпоредбите на Закона за хората с увреждания (ЗХУ) и предложения ред за изготвяне на оценката и документацията в Методиката.</p> <p>1. В ЗХУ основно е залегнало, че индивидуалната оценка е резултат от самооценка. В Правилника за приложение и методиката не фигурира самооценката на лицето. Тя не се споменава изобщо и не е посочена дори като източник на информация в рамките на процедурата, посочена в Правилника. Задължителните документи по чл. 21, ал. 3 не се упоменават в заложената процедура с чл. 14, чл. 15 и чл. 16 на Правилника. Те не присъстват и в Методиката. Съществено за постигане на законосъобразен ред на провеждане на оценката е да се изясни ролята и местото на самооценката в текстовете на процедурата, тъй като тук не може да има тълкование – законът е изричен, че индивидуалната оценка се основава на самооценка. Не е допустимо, дори с оглед на улеснение на заявителя, формулярът за самооценката да се изготвя от социален работник към ДСП. Необходимо е да се регламентира и съдържанието на двата документа по чл. 21, ал. 3 – заявление и формуляр за</p>	<p>Няма конкретно предложение</p>	<p>Приема се</p>
--	-----------------------------------	------------------



<p>самостоятелна, тъй като макар и законът да посочва, че изпълнителният директор на АСП ще изготви бланките, то съдържанието им, следва да е обосновано и съгласувано представено в Правилника и методиката.</p>		
<p>2. Объркване се получава от определени регламентации в Правилника, които изискват изясняване и прецизиране: Посоченото в чл. 15, ал. 2 на Правилника като възможност изискване на допълнителни документи, без да е ясно въз основа на какво основание и с каква цел се изискват, тъй като законът не предвижда подобни документи да се изискват. Това противоречи на чл. 21, ал. 3, който изчерпателно посочва необходимите документи. В него не е предвидена възможност за ползване на други документи за оценката. Изискването на други документи за доизясняване не бива да се смеси с реда за искане на документите, които са упоменати като задължителни, но не са представени или не са актуални (чл. 15, ал. 4).</p> <p>В същия член е предвидена възможност за посещение в дома на човека, като част от процеса по „обработка на палата налична информация за човека с увреждане“. Не става ясно 1) какво може да налага това посещение и 2) какви точно заключения би могъл да направи социалният работник в резултат от едно такова посещение,</p>	<p>Не се приема</p> <p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани. Дефинирана е възможността за събиране на информация за човека с увреждане във връзка с чл. 22, ал. 1 от Закона за хората с увреждания, като в случая не става въпрос за предоставяне на допълнителни документи.</p>

	<p>прецизиран категориите изисквания на чл. 15, ал. 3. Не е редно да се оставят подобни възможности, дори и те да са на този етап оправдани с оглед „добри намерения“, тъй като отсъствието на ясна методология за оценка и адекватна практика, се създава възможност за неправомерна намеса в живота на човека.</p> <p>В чл. 15, ал. 5 от Правилника е посочено, че социалният работник изготвя „обективни констатации за наличните функционални дефицити на човека с увреждане въз основа на събраната информация“. Необходимо е тези констатации да не са общи и само за функционалните дефицити на човека, а конкретни заключения с оглед представените документи и самооценка и по отношение на заявените потребности и желана подкрепа.</p> <p>Отсъствието на връзка между заложените формулири в Методиката и процедурата в Правилника. Самото название на Приложение 1 и Приложение 2 обвързва, тъй като никъде в Правилника не се посочва, че социалният работник попълва формуляр, различен от този със заключенията.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Уредено е в чл. 16 от проекта на Правилник</p>
<p>Агенция за хората с увреждания 12 март 2019 11:47 Постъпило становище с № 07-792/ 12.03.2019 г.</p>	<p>След преглед на публикувания от Вас на <a href="http://www.strategy.bg">http://www.strategy.bg</a> и на страницата на Министерството на труда и социалната политика за общественото обсъждане проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с</p>		<p>Приема се по принцип</p> <p>Текстовете са прецизирани</p>

<p>увреждания и проект на Методика, заедно със съответен доклад, ведно с мотивите, оценката на въздействие по чл. 20 от Закона за нормативните актове (ЗНА) и становището на дирекция „Модернизация на администрацията“ на Министерския съвет Агенция за хората с увреждания изразява следното становище:</p> <p>1. По проекта на ПМС предлагаме:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- да се избегне дублиране на текстовете от проекта на Правилника с текстовете от проекта на ПМС (например §2, §3 и § 8), предвид интегритета на двата подзаконови нормативни акта.</li><li>- Да се извърши техническо прецизиране на номериране на параграфите в проекта на ПМС, както и на препратката в § 3;</li><li>- В § 5 и § 6 да се допълни с кой акт е приет съответния подзаконов нормативен акт.</li><li>2. Да се допълни текста на двата доклада при съобразяване на разпоредбата на чл. 28, ал. 2 от ЗНА.</li><li>3. По проекта на Правилника имаме следните коментари и предложения:</li><li>3.1. По отношение на Глава четвърта. Подкрепя за социално приобщаване, Раздел II. Заетост смятаме, че трябва да се разпишат добре работещи текстове за процедурите за заетост на хората с увреждания. Известно ни е, че всяка процедура съдържа в себе си етап на преглед на проектите за административно съответствие (за допустимост до оценка) и етап на</li></ul>	<p>Приема се</p>
<p>Приема се</p>	<p>Приема се</p>



оценява на предложените цели, дейности, резултати и т.н., преди окончателното решение за класиране за финансиране. В първия етап, предвид това че кандидатите, бъдещи бенефициенти са различни по статут, те може да са работодатели от обичайна работна среда, специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания, еднолични фирми на хора с трайни увреждания и т.н. считаме, че прегледа на проектите им трябва да се извършва от експертите на Агенция за хората с увреждания (АХУ), преди предоставянето им на комисия за оценка, която да излезе с предложение за класиране. Много често имайки предвид групата, с която се работи, се налагат многократни консултации с отговорните експерти на АХУ, преди да се представят необходимите документи или да се извърши някаква промяна, свързана със съответната регламентирана процедура по кандидатстване. Още повече, че практиката във времето е показала много добри резултати, като по информация на АХУ не е отчетено нито едно обжалване. При отчитане на добрите практики трябва да се има предвид, че при провеждане на конкурсните процедури сроковете са максимално оптимизирани, вкл. и във връзка с това, че отговорните експерти, освен писмени препоръки, дават и много консултации по телефона, което улеснява потенциалните бенефициенти

<p>лесно и бързо да направят неосъдимите корекции.</p> <p>Във връзка с горното предлагаме изменение на текстовете на чл. 36 и чл.37.</p> <p>1. В чл.36 се правят следните изменения:</p> <p>1.1. В ал.4 думата „постъпилите“ се замества с думата „допуснатите“;</p> <p>1.2. В ал.5 думите „отказ от финансиране на недопуснатите“ се заменят думите „недопускане до оценка на“.</p> <p>2. В чл. 37 се правят следните изменения:</p> <p>2.1. В ал.4 след думите „комисия за оценка и класиране на“ се добавя думата „допуснатите“;</p> <p>2.2. В ал.5 думите „отказ от финансиране на недопуснатите“ се заменят думите „недопускане до оценка на“.</p> <p>Във връзка с горните предложения, касаещи вече работещи, последователни и адаптирани с експертната практика за финансиране на проекти и програми процедури до този момент, считаме че на това основание трябва да се надгравли и процедурата за финансиране работодатели на проектен принцип по националната програма за заетост на хората с увреждания, за реализиране на дейности по чл. 44, ал. 1 от Закона за хората с увреждания. Предлагаме в чл.35 да се направят следните изменения и допълнения:</p> <p>1.1. В ал. 5 думите „подбор и“ се</p>	<p>Приема се по принцип</p> <p>Приема се по принцип</p> <p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p> <p>Текстовете са прецизирани</p> <p>Текстовете са прецизирани</p>
<p>1.1. В ал. 5 думите „подбор и“ се</p>	<p>Приема се по</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p>

заглавие;	принцип	
<p>1.2. Ал. 6 се изменя така:</p> <p>„(6) В срок до 20 работни дни от постъпване на документите от кандидатите, се извършва подбор за административно съответствие и се предлага и се предлага на изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания доклад, придружен със списък на допуснатите и недопуснатите до оценка кандидатите”.</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p>
<p>3.2. По отношение на Глава четвърта. Подкрепя за социално приобщаване, Раздел IV. Информационна система и регистри</p> <p>3.2.1. След като се запознахме с текстовете от Проекта, касаещи Регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания - от чл.98 до чл.103, считаме че същите трябва да се редактират или да отпадат. В Проекта на ШПЗХУ има текстове, които противоречат на текстовете, разписани в ЗХУ, а също така и повтарящи се текстове от закона с нерелевантни срокове, различни от регламентиранияте. Редакцията е необходима, както за да бъде уеднаквена процедурата и сроковете по регистрация, така и във връзка уеднаквяване на обстоятелствата за вписване в Регистъра, отговарящи на законоустановените в чл.85 от ЗХУ.</p>	<p>Приема се</p>	



Текстовете, уредящи регистрацията би можело да отпаднат от ШЗХУ, тъй като те препохватят текстовете от ЗХУ. Във връзка с горното считаме, че трябва да отпаднат дефинициите за „Средносписъчна численост на персонала“ и „Средносписъчният брой на персонала на предприятието“ от § 1. на Допълнителните разпоредби. Трябва да се има предвид, че съгласно Закона за хората с увреждания, изискването за вписване в Регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания е свързано с относителен дял на хора с трайни увреждания от списъчния брой не персонала. Не се изисква информация за средносписъчен брой на персонала. Наложена практика от 2010 г. е свързана с предоставяне на информация от специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания за списъчен брой на персонала. За да се счете едно предприятие или кооперация за специализирано/а за хора с увреждания трябва да отговаря на няколко основни условия. Едно от тях, съгласно чл. 48, ал. 1, т. 3 от ЗХУ е относителния дял на работещите хора с трайни увреждания да е определен процент от списъчния брой на персонала. Единственият нормативен документ, в който се определят изискванията за общия списъчен брой на персонала е Методика за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала, утвърдена

от Националният статистически  
инс. д-т (НСИ) със Заповед №РД 07-  
21/31.01.2007 г. на председателя на  
НСИ. Тези изисквания се спазват от  
специализираните предприятия и  
кооперации на хората в увреждания от  
2010 г. за поддържане на регистрация  
им в Регистъра на специализираните  
предприятия и кооперации за хората с  
увреждания. При положение, че бъде  
направена редакция в чл. 98, ал.2, т.6 от  
Проекта и „средносписъчна численост  
на персонала“ бъде заменена със  
„списъчен брой на персонала“,  
предлагаме да се разпише дефиниция,  
съгласно цитирана горе МЕТОДИКА  
както следва:

„Списъчен брой на персонала“ е броят  
на наетите на основен трудов договор  
лица, фактически работещи или  
временно отсъстващи, в предприятието  
към определен момент от време.

3.2.2. След като се запознахме с  
текстовете, уредящи контрола на  
специализираните предприятия и  
кооперации на хората с увреждания  
считаме, че същите трябва да се  
редактират, поради следните мотиви.  
Специализираните предприятия и  
кооперации на хората с увреждания се  
ползват от преференции освен по ЗХУ,  
но и по други нормативни актове като  
Закона за обществените поръчки,  
Закона за корпоративно подоходно  
облагане и пр. Това налага всяко едно  
от тях вписано в регистъра на

Присема се

счетоводизираните предприятия и кооперации на хората с увреждания да бъде проверявано поне веднъж в годината. Тази практика на контрол се е наложила при тези предприятия още от 2005 г. Така разписана процедурата е неадекватна към сегашната действителност. Още повече описаният ред в проекта на ППЗХУ за заличаване на специализирано предприятие или кооперация на хора с увреждания при констатиране две или повече нарушения в рамките на една година / чл. 86, ал.1, т.4 / е неприложим, ако се спазва разписаната в проекта на ППЗХУ процедура за контрол. Няма как да се приложи наказателно заличаване от регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания, ако не е проверено поне веднъж регистрираното предприятие или кооперация в рамките на една година т.е. всяко едно специализирано предприятие трябва да подлежи на ежегоден контрол минимум един път годишно! Освен това извършването на проверки от „Комисия“ ще доведе до повишаването на финансови средства, което ще затрудни бюджета на АХУ, респ. на МТСП. Агенцията разполага само с 5 регионални представители, които извършват проверки в своите райони и за да се сформира Комисия ще е необходимо привличането на външни експерти, на които ще трябва да се заплаща за извършени труд.

Във връзка с горното предлагаме



изменение на текстовете на чл. 106 до чл. 108, както следва:

„Чл. 106. (1) Проверките на специализираните предприятия или кооперации на хората с увреждания се извършват на регионален принцип от инспектор за съответния район с утвърден месечен план от изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания.

(2) Специализираните предприятия или кооперации на хората с увреждания се проверяват най-малко веднъж годишно

(3) Проверката на специализираните предприятия или кооперации на хората с увреждания установява съответствието/несъответствието с вписаните в регистъра списъчен състав, относителния дял на хората с трайни увреждания, вида на дейността и всички декларирани обстоятелства към момента на проверката

(4) Когато специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания има повече от един адрес на осъществяване на дейност, всеки от тях се проверява от инспектор в съответния регион.

(5) Проверките се удостоверяват с Констативен протокол в два екземпляра по един за двете страни, който се връчва срещу подпис.

(6) Когато специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания има повече от един адрес на осъществяване на дейност, обобщаващ Констативен протокол се

<p>изготвя в региона на седалището.</p> <p>Чл. 07. Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания утвърждава Работна процедура за наблюдение и контрол на специализираните предприятия или кооперации на хора с увреждания и изискуемите документи при извършване на проверка.</p> <p>Чл. 108. (1) Специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания, вписани в регистъра, оказват съдействие с необходимите доказателства на инспекторите на Агенцията за хората с увреждания при извършване на проверките.</p> <p>(2) Когато се установи несъответствие с декларираните обстоятелства, на специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания се прави предписание със срок за изпълнение.</p> <p>(3) Специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания има право на писмено възражение в 7 дневен срок от извършване на проверката.</p> <p>(4) При неизпълнение на предписание, специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания се заличава от регистъра”.</p>	
<p>3.3. Предлагаме в Преходни и заключителни разпоредби да бъде разписан нов параграф, както следва:</p>	<p>Приема се</p>

§... 2019 г. информация за процедурата за кандидатстване и подбор на работодатели, съответно органи по назначаване по националната програма по чл. 34 се обявява на интернет страницата на Агенция за хората с увреждания в срок до 31 май.

МОТИВИ: Провеждане на процедура за финансиране на работодатели на Националната програма за заетост, съгласно чл.44, ал.1 от Закона за хората с увреждания през 2019 г.

Българската асоциация на металургичната индустрия  
№61-003 от 14.03.2019 г.

Българската металургия е устойчиво развиваща се индустрия и заема висок дял от индустриалното производство на страната, със значителен принос в основни икономически показатели, като производителност, добавена стойност, износ на стоки и др. Тези постижения са в резултат на направените инвестиции в нови високотехнологични процеси, съвременно оборудване, опазване на околната среда, подобряване на условията на труд. Въпреки това този сектор на икономиката се характеризира със специфични условия, поради непрекъсваемост на производството, работа при високи температури, сложни съоръжения, големи по обем потоци от технологични газове, течни и твърди продукти. Затова законодателството поставя пред определени сектори, включително и металургията, задължени изисквания за превенция и опазване на



<p>здравео на работещите, като намалено работно време, безплатна храна и/или добавки към нея, допълнителен платен годишен отпуск и други предпазни мерки.</p> <p>Въпреки специфичните условия на работа металургичните предприятия имат задължения по чл.315 от КТ, което още повече затруднява осигуряването на работни места по чл.38 от ЗХУ. Като отговорен и социално ангажиран бизнес, но силно затруднен да осигури реална реализация на хора е трайни увреждания, работодателите подкрепят предложените алтернативи за изпълнение на задълженията на този закон, посочени в проекта на ППЗХУ. За неговото обсъждане БАМИ проведе в рамките на Отрасловия съвет по условия на труд към Министерството на икономиката среща с експерти от МПС, на която бяха представени задълженията на работодателите и контрола по тяхното изпълнение.</p> <p>На основа на проведените разговори и съгласуване на позиции е фирмите от сектора, Българската асоциация на металургичната индустрия има следните предложения по представения Проект на ППЗХУ:</p> <p>1. Липсват точни критерии относно прилагането на чл.38, ал.3 т.1 от ЗХУ, което е предпоставка за субективна оценка от страна на контролния орган. Тази възможност може да бъде отстранена чрез:</p> <p>- приемане на нов текст към чл.26/чл.27</p>	<p>Приема се</p>
---	------------------

	от ППЗХУ, който да предвижда разпоредбите и утвърждаване на вътрешни правила а/методика за удостоверяване на обстоятелствата по чл.38, ал.3 т.1;		
<p>Национално представителните организации на и за хора с увреждания - II становище</p>	<p>Предлагаме следните изменения и допълнения на проекта за Правилник на закона за хората с увреждания:</p> <p>1. В чл.28, ал. 2, чл.29, ал.2. и чл.30, ал.2 пред думите” месечния размер на минималната работна заплата” да се запишат думите трикратния размер” и текста да придобие следната редакция:</p> <p>„Месечният размер на средствата за закупуване на стоките или ползване на услугите по ал. 1 не следва да бъде по-малък от трикратния 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”.</p> <p>Мотиви: Считаме, че предложенният месечен обем на сделките в размер на една минимална работна заплата е твърде нисък поради следните причини:</p> <p>1. В стойността е включен 20% ДДС.</p> <p>2. Практиката е доказала, че с цената на произвежданите стоки и предлагани услуги от специализираните предприятия и кооперации 60-70% са материали, електроенергия, газ, вода, режийни разходи, опаковка и други.</p> <p>3. Начислената работна заплата,</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p>

<p>себестойността на продукцията в завършеност от степента на механизация и автоматизация на производството варира средно от 15-30%, т.е. стоки или услуги на стойност една минимална работна заплата от 560лв. има калкулиран труд в диапазона 60-120лв.</p> <p>Поради изложените икономически аргументи, считаме за по-справедливо фирмата, която не изплъзва задължението си по чл.38, ал.1 от ЗХУ да закупува стоки или услуги в обем гарантиращ на специализираното предприятие или кооперация приход за трудово възнаграждение поне една минимална работна заплата, каквато би платил обичайния работодател, ако наеме лице с трайно увреждане.</p>	
<p>2. нов член 37 със следното съдържание:</p> <p>(1) Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания утвърждава целеви програми и проекти по чл. 34 от Закона за хората с увреждания, заедно с методика за тяхното финансиране, която съдържа:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. обект, обхват и условия за кандидатстване;</li> <li>2. изискуеми документи и специфични изисквания при кандидатстване;</li> <li>3. процедура и критерии на оценяване и класиране на проектите предložения;</li> <li>4. предназначение и размер на</li> </ol>	<p>Не се приема</p> <p>В чл. 49 от Закона за хората с увреждания е уредено финансирането на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания по целеви проекти и програми да се извършва при условия и по ред, определени с правилника за прилагането на закона. В чл. 34 от закона не се предвижда финансирането на професионалното обучение да се урежда с правилника за прилагане на закона. В тази връзка следва да се има предвид, че като подзаконов акт по прилагане на закон, може да урежда само материалта, за</p>



<p>фирмените средства;</p> <p>5. и/или условия за реализации на дейностите, които ще се изпълняват;</p> <p>6. механизъм и срок за финансиране.</p> <p>7. наблюдение и контрол на финансираните проектни дейности.</p> <p>(2) За професионалното обучение на хората с увреждания могат да кандидатстват по ал.1 за финансиране:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. професионални гимназии и професионални колежи;</li> <li>2. центрове за професионално обучение;</li> <li>3. работодатели;</li> <li>4. юридически лица по чл. 18, ал. 1, т. 3 и 4 от Закона за социално подпомагане, които предоставят социални услуги за хора с увреждания. Те трябва да отговарят на следните общи условия:</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. нямат изискуеми публични задължения;</li> <li>2. общият размер на получените държавни помощи не надхвърля левовата равностойност на 200 000 евро за период от три бюджетни години - двете предходни и текущата бюджетна година. Този таван се прилага независимо от формата на помощта или от преследваната цел и без значение дали предоставената помощ се финансира изцяло или частично със средства, произхождащи от Европейския съюз;</li> <li>3. да не са получавали средства от други източници на финансиране за същите допустими разходи и за същата цел.</li> </ol> <p>(3) Обстоятелствата по ал. 2 се декларират от кандидата, като за</p>	<p>които е предвидено да бъде издадена - чл. 12 ЗНА. Не е допустимо в подзаконовия нормативен акт да бъдат предвидени разпоредби, с които да се допълват или изменят законовите разпоредби, за прилагането на които е издаден подзаконовият нормативен акт. Също така предложението в частност реферира към чл. 44, ал. 1, т. 4 от Закона за хората с увреждания, където е посочено, че работодател, съответно орган по назначаване може да бъде финансиран по Националната програма за заетост на хората с увреждания.</p>
--	---

верността им носи наказателна отговорност. Декларираните обстоятелства се проверяват по служебен път.	
(4) Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания със заповед открива процедура за кандидатстване с проектни предложения и определя състав на комисия за оценка и класиране на проектни предложения.	
(5) Допуснатите и недопуснатите за оценка проектни предложения се утвърждават със заповед на изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания в срок до 14 дни след изтичане на срока за кандидатстване. В заповедта се съдържа мотиви за отказ от финансиране на недопуснатите проектни предложения.	
(6) За всяко заседание на комисията се изготвя протокол, който се подписва от председателя и членовете ѝ.	
(7) Комисията предлага за утвърждаване от изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания класирането на допуснатите проектни предложения.	
(8) Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания със заповед утвърждава окончателното класиране на допуснатите проектни предложения.	
(9) Заповедите по ал. 5 и 8 подлежат на обжалване по реда на Административнопроцесуалния кодекс.	

Обучаването не спира изпълнението им.		
(10) Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания сключва договори за финансиране с одобрените кандидати. Тази разпоредба да е в сила от 2020 г. Мотиви - осъществяване на връзката между професионалното образование и бъдещите предприемачи (самостоятелни бизнес, т нар. социално предприемачество), както и съществувачи субекти.	Не се приема	С оглед неприемането на предложението по т. 2
3. Чл.37 да от проекта на Правилник за закона за хората с увреждания да стане чл.38 и следващите да се преномерират.	Не се приема	
4. В чл.41 ал.2 накрая да се постави запетая и да се допълни следния текст: „ освен когато документите не са представени в срока по обективни причини, свързани с непреодолима сила“. Текста да придобие следната редакция: „Документите по ал. 1 се представят в срок до три месеца след изтичане на съответното тримесечие. При непредставянето им в срок ползването на съответната преференция се преустановява за съответния период, освен когато документите не са представени в срока по обективни причини, свързани със непреодолима сила (форсмажорни обстоятелства)“.	Не се приема	За работодател, ползващ преференциите по чл. 42, чл. 45, ал. 1 или чл. 50, ал. 1 от Закона за хората с увреждания възниква задължението да представи поименна справка на работещите по трудово правоотношение лица/ хора с трайни увреждания в срок до три месеца след изтичане на съответното тримесечие. За да се позове на непреодолима сила, което е непредвидено или непредотвратимо събитие от извънреден характер, възникнало след възникване на неговото задължение следва в подходящ срок да уведоми писмено другата страна в какво се състои непреодолимата сила и възможните последици от нея за изпълнението на задължението му.
Мотиви: Има случаи от практиката, в които по обективни причини		



специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания са загубвали преференцията поради неспазен срок. В такива случаи се ошестяват хората с увреждания, за които по предназначение се ползват тези средства. Това не би следвало да се допуска.

5.В чл.43 ал.1 т.4 – от текста да отпадат думите “наетите по трудово правоотношение” и той да придобие следната редакция: „делът на хората с множество трайни увреждания в средносписъчния брой на застите лица да не е по-малък от 50 на сто”.

Мотиви: Предложението правим във връзка с това, че в Центровете за защитена заетост, хората с множество трайни увреждания не биха могли да участват в трудов процес при изискванията на Кодекса на труда с фиксирано работно време, работно място и трудово възнаграждение. Целта, поради която се създават такива центрове е свързана с установяване годността на хората с множество трайни увреждания за участие в трудовия процес, обучението им и евентуалната им подготовка за създаване на трудови навици и получаване на умения за трудова дейност. Поради тези причини формите трябва да са по-гъвкави – граждански договори, стипендии, стажантско възнаграждение и други.

Приема се

При уведомяване настъпват последните предвидени в проекта на правилника, а именно преустановяване ползването на преференцията. Докато трае непреодолимата сила, изпълнението на задълженията и на свързаните с тях насрещни задължения се спира.

<p>6. Чл.43 ал.2 да се прецизира текстът - защо са посочени само икономически дейности като възможност за назначаване?</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Според легалната дефиниция "Икономическа дейност" е всяка дейност, класифицирана в Националната класификация на икономическите дейности" В националната класификация са изброени подробно всички дейности от националното стопанство по сектори и позиции.</p>
<p>7. В Глава четвърта „Подкрепа за социално приобщаване“ се създава Раздел V Видове мерки за подкрепа.</p> <p>Създава се:</p> <p>„Чл....(1) Мерките за подкрепа за извършване на конкретни правни действия са дейности да подкрепа на човека, чиято цел е да улеснят личното упражняване на отделни права от лицето, което търси подкрепа.</p> <p>(2) Мерките за подкрепа се основават на социална работа, индивидуален подход и индивидуална оценка на потребностите.</p> <p>(3) Мерките за подкрепа се предоставят от доставчици на социални услуги, които отговарят на изискванията на закона.</p> <p>(4) Мерките за подкрепа могат да се предоставят самостоятелно или като част от съществуващи социални услуги.</p> <p>(5) Достъпът до мерките за подкрепа се осъществява по реда на глава трета от настоящия Правилник.“</p> <p>Мотиви: Конкретно посочване как предвидените мерки за подкрепа ще</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Законът за хората с увреждания предвижда с правилника по неговото прилагане да уреди:</p> <p>1. реда за определяне на представителни на организациите на и за хора с увреждания в Съвета за наблюдение;</p> <p>2. реда и условията за изготвяне на индивидуалната оценка на потребностите, както и състава и дейността на специализираните отдели;</p> <p>3. реда и условията за изпълнение на квотните задължения на работодателите и прилагането на алтернативни мерки;</p> <p>4. реда за кандидатстване и отпускане на средства за финансиране по Националната програма за заетост на хората с увреждания;</p> <p>5. реда за възстановяване на вносите от работодателите осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително</p>



<p>бъгът предоставяни като форми на социална услуга. Предлагаме изчисляване положението, че мерките за подкрепа са форми на социални интервенции (в синхрон с уредбата на закона за социалните услуги), който и как може да ги предостави според действащата правна рамка, както и редът за достъп до тях, като реферираме към глава трета от правилника (общия ред). Това положение ще даде яснота по отношение на същността, и ще бъде гаранция, че уредбата на мерките за подкрепа ще се впише в цялостната правна уредба на социалните услуги.</p> <p>Създава се:</p> <p>„Чл.....(1) Мерките за подкрепа могат да се предоставят краткосрочно и дългосрочно съобразно потребностите на лицето.</p> <p>(2) Мерките за подкрепа могат да се отнасят до извършване на отделни правни действия, комплекс от правни действия или участие в съдебни и административни производства.“</p> <p>Мотиви: Важно е да се уточни и какви са целите на мерките за подкрепа, както и към какъв резултат ще доведат. Това положение е важно както с оглед въвеждане на гаранции за това какъв ще бъде резултатът на човека с увреждане, но и с оглед на общото изискване към всички форми на социални услуги (според новия ЗСУ), които следва да бъдат насочени към реализиране на права, повишаване качеството на живот, превенция и продължаване на</p>	<p>пензионно осигуряване на настите хора с увреждания;</p> <p>6. реда и условията за утвърждаване на програми и проекти за започване и развитието на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания;</p> <p>7. реда за финансиране по целеви програми и проекти на специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания;</p> <p>8. реда за създаване на центрове за защитена заетост към специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания и трудово-лечебни бази;</p> <p>9. реда за отпускане, изплащане, изместване, спиране, прекратяване и възобновяване на финансовата подкрепа;</p> <p>10. реда за водене, поддържане и ползване на данни в информационната система за хората с трайни увреждания;</p> <p>11. реда за осъществяване на наблюдение и контрол на специализираните предприятия и кооперациите на хората с увреждания и дейността извършвана от тях при изпълнение на целевите програми и проекти;</p> <p>12. реда и условията за финансиране по национална програма за достъпна жилищна среда и лична мобилност.</p> <p>13. реда и условията за предоставяне на субсидии от</p>
--	---



содържанието изключване.

Създава се:

„Чл. ....(1) За осигуряване на ефективен достъп до правосъдие на хората с увреждания, наравно с всички останали, органите на съдебната власт, както и всички държавни институции указват на лицата с увреждане, на уязвимостите от тях лица или на техните настойници или попечители да депозират искане до компетентния специализиран отдел към дирекциите „Социално подпомагане“ за изготвяне на индивидуална оценка по реда на чл. 21 от закона за предоставяне на процедурни и подходици за възрастна им мерки за подкрепа с оглед на тяхната роля във всички фази на процеса.

(2) Всички държавни институции и органите на съдебната власт, на които им е известно, че определеното действие се извършва в условията на мерки за подкрепа следва в рамките на своите възможности или правомощия да предоставят: 1. информацията, с която разполага, позволяваща на подкрепяното лице да разбере характера, значението и последиците на извършването правно действие; 2. достатъчно време за обсъждане между подкрепяния и подкрепящия на естеството и значението на правното действие и на неговите последици.“

Мотиви: Изключително важно е и да се въведат текстове, които изясняват чл. 67 от ЗХУ и механизмите, по които ще бъдат изпълнявани, като се въведат

държавния бюджет на организациите на и за хора с увреждания с призната национална представителност;

14. реда за осъществяване на контрол върху изпълнението на субсидираните от държавата дейности на организациите на и за хора с увреждания с призната национална представителност;

Видно от горното не се предвижда с правилника да се уредят, както видовете мерки за подкрепа, така и достъпа до правосъдие. В тази връзка следва да се има предвид, че като подзаконов акт по прилагане на закон, може да урежда само материалта, за който е предвидено да бъде издадена - чл. 12 ЗНА. Не е допустимо в подзаконовия нормативен акт да бъдат предвидени разпоредби, с които да се допълват или изменят законовите разпоредби, за прилагането на които е издаден подзаконовият нормативен акт.

<p>насъ и за съответните държавни органи и институции.</p>	
<p>8. В чл.116 ал.1 от текста да отпадна думата „целесъобразността“ и текста да придобие следната редакция: „Министърът на труда и социалната политика упражнява контрол върху законосъобразността на дейностите в подкрепа на социалното приобщаване на хората с увреждания и разходваните за целта средства от национално представителните организации на и за хора с увреждания.“</p> <p>Мотиви: Средствата от субсидията се определят по дейности и за използването им по предназначение с Постановление на Министерския съвет. По тези причини контролът следва да се осъществява по законосъобразността относно спазването на Закона за държавния бюджет и Постановлението на Министерския съвет за изпълнение на държавния бюджет. Понятието „целесъобразност“ създава условия за субективна оценка на обстоятелствата, при които се изразходват средствата и различно тълкуване, което е предпоставка за противоречива практика. Тя трябва да се преценява при отпускане на субсидията както е споменато в чл.113.</p>	<p>Не се приема</p> <p>Контрол за законосъобразност в публичния сектор, преди поемане на задължение и/или извършване на разход е превантивна контролна дейност, въведена със Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор. Тази контролна дейност е част от системите за финансово управление и контрол, които предоставят разумна увереност при изпълнение на дейностите в организациите и са част от доброто финансово управление, за което са отговорни ръководителите на организациите от публичния сектор.</p>
<p>9. Към Допълнителните разпоредби да се добави т.2 със следното съдържание: т.2 Средносписъчният брой на персонала на предприятието по т.1 се изчислява съгласно Методика за</p>	<p>Приема се по принцип</p> <p>Предложението е отеглено. Материята е уредена в Методика за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала утвърдена</p>



<p>изчисляване на списъчни и средни събран брой на персонала утвърдена от Националния статистически институт със Заповед № РД 07-21/31.01.2007 г на председателя на НСИ.</p>	<p>от Националния статистически институт със Заповед № РД 07-21/31.01.2007 г на председателя на НСИ.</p>
<p>10. Предлагаме в допълнителните разпоредби да се дефинират за целите на прилагане на мерките за подкрепа няколко понятия, които са от важно значение както за прилагане на мерките, така и за това как следва да се определи стандарта за качествено изпълнение на задължението. Предлагаме следните специални за това законодателство дефиниции:          „Допълнителна разпоредба“          По смисъла на правилника „наличие на конфликт на интереси“ е когато подкрепящият е лице, което е страна по висши съдебни производства, в които участва и подкрепеното лице или лице, за което е установено виновно изпълнение на задълженията на подкрепящо лице, включително оказване на неправомерно влияние спрямо подкрепения, в това число манипулация, насилие или друга злоупотреба на подкрепящия или лице срещу което е издадена заповед за защита по Закона за защита от домашното насилие.          „Доверителна връзка“ е връзката между подкрепящ-пълнолетно лице и подкрепен-пълнолетно лице, които е осъзната от всеки един от тях и има траен характер, като подкрепящият</p>	<p>Не се приема</p> <p>В Закона за хората с увреждания не се предвижда с правилника да се уредят правила във връзка с прилагането на Раздел V. „Достъп до правосъдие и правна защита“ от глава четвърта на Закона за хората с увреждания.          Не е обосновано и законосъобразно дефиниране на понятия, като „доверителна връзка“, „наличие на конфликт на интереси“, уредени в отделни специални закони.</p>



	<p>презема по най-достоверен начин резултатите на подкрепения, действа в изключителен интерес на подкрепения при отчитане на неговите желания и предпочитания“.</p>		
<p>Агенция за социално подпомагане Писмо №07-869/ 20.03.2019 11:27</p>	<p>1. В чл. 15, ал. 1, думите „възлага писмено“ да се заменят с „разпределя“.</p> <p><b>Мотиви:</b> Постъпилите преписки се завеждат в Интегрираната информационна система на АСП, не се възлага писмено, а се разпределят на отговорния служител, съгласно създадената организация на работа в конкретната дирекция. Писменото възлагане предполага издаване на заповед, с която да се определи водещият случай служител. Считаме това за нецелесъобразно.</p> <p>2. В чл. 15, ал. 4, думите „до 10 дни“ да се заменят с думите „до 14 дни“.</p> <p><b>Мотиви:</b> Като се има предвид по колко случая ще води един социален работник, удачно е да бъде разписан по- дълъг срок за отстраняване на несъответствия и непълноти. Също така е необходимо да се регламентира и срок, в който хората с увреждания да предоставят допълнителна информация, документи и др.</p>	<p>Приема се частично</p>	

	<p>3. Да отпадат текстовете на чл. 16 и чл. 17 от ППЗХУ</p> <p><b>Мотиви:</b> Липсва регламент, който да задължава други специалисти да участват в заседанията, както и последствията, ако поканеният специалист не се отзове или откаже да присъства на конкретно заседание. Във Формуляра за попълване от служител, водещ случая, е предвидено единствено да се изисква допълнителна медицинска експертиза от компетентни медицински специалисти. Във всяка ДСП броят на служителите, които ще изготвят индивидуални оценки на потребностите, ще е различен. Например в ДСП с голям териториален обхват ще бъдат ангажирани повече служители. Това би означавало, че на едно заседание могат да присъстват 10 служители, на друго – 2-ма. Също така не е разписан ред за провеждане на заседанията, когато част от отговорните служители отсъстват и в кои случаи заседанията се считат за редовни. Считаме, че с предложените текстове се постига единствено увеличаване на административната тежест. Преди да се приотпадне на чл. 16 и чл. 17, законочлените да се попълват от водещият случая служител и да се подписват от него и началника на отдела.</p> <p>4. Липсва регламент за какъв срок се издава индивидуалната оценка на потребностите, когато е изготвена въз основа на медицински документи,</p>	<p>Не е трима</p>	<p>В чл. 22, ал. 4 от Закона за хората с увреждания е регламентирано индивидуалната оценка да се извършва по ред, определен с правилника за прилагането на закона. В чл. 16 и чл. 17 от Проекта на ППЗХУ е разписан именно реда за извършване на индивидуалната оценка. Нормата на чл. 16, ал. 3 на проекта на ППЗХУ не е императивна, с оглед на което се запазва преценката на началника на отдела или служителите да поканят или да не поканят и други специалисти.</p>
--	---	-------------------	--

<p>различни от ЕР на ТЕЛК/НЕЛК.</p> <p>Усвен това, когато по време на действие на индивидуална оценка на потребностите, изготвена въз основа ЕР на ТЕЛК, възникне необходимост от ПСПСМИ, назначени с медицински протокол на ЛКК, то следва ли индивидуалната оценка да запази първоначалния срок на действие или той се променя (при ЕР с пожизнен срок)</p>	
<p><b>5.</b> В чл. 65, ал. 1 и ал. 2 думите „7-дневен срок“ да се заместят с „10-дневен срок“. Предлагаме всички заповеди да се издават в 10-дневен срок.</p> <p><b>Мотиви:</b> Необходимост от регламентиране на по-разумни срокове за произнасяне. Противоречи и на текста на чл. 70, ал. 1, в който е посочен 10 дневен срок.</p>	<p>Не се приема</p> <p>В правната норма на 65, ал. 2 е извършено позоваване на съответния вид финансов подкрепа по 69, т.2 от Закона за хората с увреждания при съобразяване на предметния обхват на стартираното индивидуално административно производство по издаване на Заповед за отпускане на съответната финансова подкрепа.</p>
<p><b>6.</b> В чл. 65, ал. 2 са налице противоречиви текстове – в началото са цитирани документи, които се представят за отпускане на целеви помощи за помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия и за балансиране и рехабилитационни услуги, а след това се визира чл. 69, т. 2 от ЗХУ, който касае всички целеви помощи.</p>	<p>Приема се</p> <p>Уредено в чл. 81 от Закона за хората с увреждания</p>
<p><b>7.</b> Предлагаме чл. 66 от ППЗХУ да се разпише в следната последователност – отпускане, изплащане, изместване, спиране, възобновяване и прекратяване. В ал. 1 на същия са регламентиран</p>	<p>Приема се частично</p> <p>Месечната финансова подкрепа се отпуска, изплаща, измества, спира, прекратява и възобновява със заповед на директора на дирекция „Социално подпомагане“</p>



<p>отпускане и прекратяване от 1-во число на месеца, следващ промяната в обстоятелствата, а в ал. 3 – месечната финансовата подкрепа се отпуска от 1-во число на месеца, в който е изготвена индивидуалната оценка на потребностите. Необходимо е да се регламентира изменение на месечна финансовата подкрепа, в случаите на промяна в размера на линията на бедност или във вида на отпускнатата пенсия, както и при възникване на обстоятелства по чл. 79 от ЗХУ.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Съгласно чл. 74 от Закона за хората с увреждания хората с трайни увреждания, чието придвижване е затруднено, имат право на целева помощ за покупка на лично моторно превозно средство (МПС), т.е. целевата помощ се отпуска при възмездно придобиване на МПС, което подлежи на доказване. Единствения документ с който се доказва възмездния характер на сделката е посочен в чл. 80, ал. 1, т. 3 от проекта на правилника.</p>
<p><b>8.</b> В чл. 67 думите „следващ месеца“ и думите „и издадената заповед за нейното отпускане“ да отпадат:</p> <p><b>Мотиви:</b> Според предложенния текст, в случаите на преосвидетелстване хората с трайни увреждания ще останат без месечна финансовата подкрепа за един месец, а от по-горните текстове е ясно, че отпускането се осъществява със заповед и регламентирането ѝ тук не е необходимо.</p> <p><b>Пример:</b> Прекратяването е от 1-во число на месеца, следващ промяната в обстоятелствата. Ако ЕР на ТЕЛК е до 01.05.2019 г., то прекратяването ще бъде от 01.06.2019 г. Новото право ще възникне от 01.07.2019 г.</p>	<p>Приема се</p>	
<p><b>9.</b> В чл. 80, ал. 1, т. 3 да отпадне.</p> <p><b>Мотиви:</b> Представянето на копие от свидетелство за регистрация на личното моторно превозно средство е доказателство за осъществена покупко-продажба и основание за отпускане на помощта.</p>	<p>Приема се</p>	

<p>10. В чл. 81, ал. 1, т. 2, думите „съдържащи данни за“ да бъдат заменени с „удостоверяващи“.</p> <p><b>Мотиви:</b> Прецизиране на текста.</p>	<p>Присъма се частично</p>	<p>Срокът за издаване на заповедта се променя на 10 дни. По аргумент на чл. 25 от Закона за хората с увреждания извършването на индивидуална оценка на потребностите е задължителен административен елемент от процедурата по отпускане на финансов подкрепа</p>
<p>11. В чл. 83, ал. 4, думите “в срок до 7 дни след изготвяне на индивидуалната оценка на потребностите” да се заменят с думите „в срок до 10 дни след подаване на допълнителните документи по чл. 82, ал. 1, т. 1“.</p>	<p>Приема се</p>	
<p>12. В чл. 85 следва да се има предвид, че съгласно чл. 19 от ППЗСП правоимащи лица бяха лицата със 71 на сто или над 71 на сто степен на трайно намалена работоспособност или определени вид и степен на увреждане, децата до 16-годишна възраст с трайно увреждане и военноинвалидите. С настоящата редакция се разширява обхвата на правоимащите лица, което ще наложи разходване на допълнителни средства по програмата „Интеграция на хората с увреждания“. В тази връзка предлагаме текстът на чл. 85, ал. 1 да придобие следната редакция: „Лицата със 71 на сто или над 71 на сто степен на трайно намалена работоспособност или определени вид и степен на увреждане, децата до 16-</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Предложението е оттеглено</p>

	<p>година възраст с трайно увреждане и востановявателите имат право на безплатно пътуване два пъти в годината - отиване и връщане, с железопътния транспорт в страната". В чл. 85 да се добави нова ал. 4 със следния текст: "В срок до 10 дни от подаване на заявлението, директорът на дирекция "Социално подпомагане" или упълномощено от него длъжностно лице издава удостоверение".</p> <p>Серапната алинея 4 да стане алинея 5 и в нея думите "преди неговото изпозване" да отпадат, а след думите "дубликат", да се добавят думите "като правото за съответната година се анулира."</p>	
	<p>13. Да се добави нов параграф на систематичното му място със следния текст:</p> <p>§ „Издадените индивидуални административни актове за отпускане на целеви помощи за помощни средства, приспособления, съоръжения и медицински изделия до влизането в сила на този правилник са валидни за срока, за който са издадени.“</p>	<p>Не се приема</p> <p>По аргумент на § 26 на Преходните и заключителни разпоредби на Закона за хората с увреждания процедурата по предоставяне на финансова подкрепа се е реализирала по реда на ППЗИХУ, т.е. издадените актове са вече издадени на валидно правно основание, произтичащо от Закона за хората с увреждания.</p>
<p>Съюза на стопанска инициатива</p> <p>№ 61-113/ 21.03.2019 г.</p>	<p>Във връзка т. 1 от Дневния ред на предстоящото на 21 март 2019 г. заседание на Националния съвет за хората с увреждания, предлагаме на Вашето внимание белжките на Съюза</p>	



<p>на стопанска инициатива /ССИ/ по внесения за разглеждане Проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания:</p> <p>На първо място, бихме искали да обърнем внимание, че от право- техническа гледна точка в Правилника по прилагането на един закон не следва да се преповтаря текст от самия закон, но с леки смислови различия, какъвто е случаят с чл. 22, ал. 3 от представения Проект.</p>	<p>Приема се по принцип</p>
<p>Предлагаме чл. 22, ал. 6 от представения ни проект да отпадне, тъй като се създава едно задължение за актуализиране на данните през цялата година, което е твърде обременително. Освен това. Законът за хората с увреждания /ЗХУ/ не предвижда такова уведомяване, а само уведомяване за назначените лица, съгласно чл. 41. ал. 3 от Закона.</p>	<p>Приема се по принцип</p>
<p>От представения Проект не става ясно, каква е предвидената в чл. 26, ал. 2 индивидуализираща информация за съответните назначени лица - кога се изготвя, от кого се изготвя, в какъв срок се изготвя, с какво съдържание е? Когато един нормативен акт създава задължение за някое лице (в случая за работодателите), той трябва да е ясен, а предложеният текст е абсолютно неясен и не може да бъде приет.</p> <p>В чл. 26, ал. 4 следва да се уточни какъв</p>	

<p>е ч и удостоверяващ документ, който се издава от трудовия посредник - удостоверение ли е или нещо друго. Необходимо да се уточни кои обстоятелства се удостоверяват в този документ, т.е. какви са задължителните му реквизити - включително да се посочат изчерпателни индивидуализиращи данни за издателя на документа и номера на притежаваното от него удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност.</p> <p>Текстът на чл. 27, ал. 2 от предложения Проект предлагаме да отпадне, тъй като при осъществяване на контрол по спазването на определени задължения на работодатели, следва да се действа по общия ред при проверка от страна на служителите на Изпълнителна Агенция „Главна инспекция по труда“ /ИА„ТИТ“/ и подобна фрагментарна уредба е крайно неподходяща.</p> <p>Считаме, че вместо напълно неудачното нормативно решение на чл. 27, ал. 2, което се предлага, следва да се обърне повече внимание за изясняване на реда, по който органите на ИА „ТИТ“ ще удостоверяват обстоятелствата по чл. 38, ал. 1 -3 и ал. 5 от ЗХУ, включително в какъв акт, какъв ще е характера на този акт - и оттам ще подлежи ли на оспорване от страна на работодателя.</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>С чл. 27, ал. 6 се въвеждат вътрешни правила, които включват задължително критерии по прилагането на чл.38, ал.3 т.1 от Закона за хората с увреждания, процедури за предварителен контрол, текущ контрол върху изпълнението на проверките и последващи оценки на изпълнението</p>
<p>Предлагаме чл. 27, ал. 4 да отпадне. В чл. 28, ал. 4 от този Правилник ясно е разписано кога точно възниква</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстът е прецизиран при съобразяване с отправеното предложение</p>

<p>задължението за работодателя да заплаща ежемесечните компенсационни вноски, а в ал. 5 е посочен характера на вноската и начина за нейното събиране - доброволно или принудително по реда на ДОПК. Предвид на това нормата на чл. 27, ал. 4 от предложения Проект звучи напълно неточно и неясно - какви действия по събирането на компенсационни вноски се предприемат всъщност и кои органи щети предприемат.</p> <p>По наше мнение ал. 5 на чл. 27 от предложения Проект трябва да отиде като последна алинея по-долу в чл. 28, където е систематичното ѝ място. Имаме сериозни резерви относно същността на тази норма. Самите компенсационни вноски са такива със заместващ характер, т.е. ако не е наел лице с увреждания, работодателят заплаща компенсационните вноски по чл. 38, ал. 6. Затова буди недоумение нормата с изцяло декларативен характер, че заплащането на вноските не отменя задължението за наемане. Всъщност става въпрос за един правен механизъм - не успява работодателя да наеме лице - плаща компенсационни вноски. Наема лице - спира да плаща такива вноски. Няма нужда от норма, декларираща, че заплащането на компенсационни вноски по чл. 38, ал. 6 от Закона за хората с увреждания не отменя задължението за наемане на хора с трайни увреждания.</p>	<p>Приема се</p>	
<p>По отношение на чл. 28, ал. 2 от</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Отговорността във всички случаи е на</p>



представения Проект предлагаме той да се измени, като се предвиди документът (писмената обосновка) да се изготвя от Службата по трудова медицина и да се утвърждава от работодателя.

Относно чл. 29, ал. 1, чл. 30, ал. 1 и чл. 31, ал. 1, изразяваме следното мнение: предложението стоките да се закупуват или услугите да се наемат въз основа на договор за съвместна дейност е абсолютно погрешна правна конструкция. Договорът за съвместна дейност е такъв договор, при който страните по него се сдружават с общи усилия да постигнат един общ стопански резултат. В случай става въпрос за друга сделка, а именно покупко-продажба, при която едната страна е продавач, а другата е купувач и двете страни преследват различна цел - за единия да продаде продукцията си, а за другия да се снабди с необходим за него продукт. В никакъв случай не

Приема се

работодателя, тъй като съгласно ЗБУТ службите по трудова медицина са звена с предимно превантивни функции, които консултират и подпомагат работодателят, комитетите и групите по условия на труд в планирането и организирането на дейностите по:

1. осигуряване и поддържане на здравословни и безопасни условия на труд; 2. укрепване на здравето и работоспособността на работещите във връзка с извършваната от тях работа; 3. приспособяване на работата към възможностите на работещия, като се отчита неговото физическо и психическо здраве.

би е могли да говорим, че една покупко-продажба се извършва чрез договор за съвместна дейност. Още по-абсурден звучи предложеният запис, че покупката на стоки се осъществява въз основа на сключен договор за съвместна дейност, предвид на уредената в следващото изречение хипотеза, че разходът може да се доказва само чрез първичен счетоводен документ. Последното е най-резонно, защото обичайно се купува една стока и се получава фактура въз основа на устен договор за продажба на стоката, без да се сключва каквото и да било писмен договор, изключвайки още веднъж напълно възможността този договор да бъде за такъв за съвместна дейност.

Приема се

В чл. 32. ал. 2 предлагаме да се посочи вида на подавания документ - декларация или друго. Ясно е, че ще бъде по образец, но образец на какво - на декларация, на уведомление, на какво? И необходимо ли е това да се случва с отделен документ или е по-добре да се посочва в информацията за наетите лице - от самия работодател или въз основа на договор - от друг работодател.

Приема се

Считаме, че в чл. 35, ал. 3, т. 1 поставеното изискване работодателят да е регистриран по действащото законодателство е една пределно обща и напълно неясна формулировка - като какъв да е регистриран - търговец ли е, друго юридическо лице ли е, а неперсонифицираните дружества, къде

да регистриран също? Такава обща и неясна формулировка не може да се допусне да съществува в нормативен акт.

Чл. 35, ал. 4 и идентичните записи в следващите членове на Проекта, свързани с това, че за верността на декларациите от кандидатата обстоятелства се носи наказателна отговорност, следва да се има предвид, че това за кои деяния се носи наказателна отговорност се урежда само и единствено в Наказателни кодекс /НК/. Това произтича от принципа за законоустановеност на наказанията, прогласен в самия Наказателен кодекс. Абсолютно недопустимо от правна гледна точка е да има подобна формулировка в друг нормативен акт. още по-малко подзаконов, различен от Наказателния кодекс. Там ясно е уреден състав на престъпление за заявяване на неверни данни пред орган на власт - основният състав на чл. 313, ал. 1 от НК, който предвижда, че който „потвърди неистина или затаи истина в писмена декларация или съобщение, изпратено по електронен път, които по силата на закон, указ или постановление на Министерски съвет се дават пред орган на властта за удостоверяване истинността на някои обстоятелства, се наказва с лишаване от свобода до три години или с глоба от сто до триста лева“. Ето защо, в представения ни проект трябва да отпаднат текстовете „като за верността им носи наказателна

Приема се



отговорност", защото това е установено в НК, не може да бъде установявано в какъвто и да било друг нормативен акт. освен НК.

Приема се

По отношение на чл. 35 и идентичните записи в следващите членове от Проекта, предвиждащи назначените комисии за разглеждане и оценка на кандидатите и техните проекти предложени да бъдат на Изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания /АХУ/ списък на кандидатите, с които да бъде сключен договор, следва да се вземе предвид и следва да се представя и списък и на кандидатите, на които се предлага да се откаже финансиране т.е. да не се допуснат, защото те се посочват след това в заповедта на изпълнителния директор, като има изискване и за сочене на мотиви за недопускането им. Поради това трябва още комисията да предложи на изпълнителния директор на АХУ списък на недопуснатите кандидати и мотиви за недопускане. Не откриваме мотивите на проектосъставителите защо в чл. 35 и идентичните записи в следващите членове от представения Проект за издаването на две заповеди на Изпълнителния директор на АХУ - една за допуснатите и недопуснатите кандидати и една за класирането. Има значителна несяснота в целите на проектосъставителите да уредят две заповеди - тази по ал. 8 и тази по ал. 9 на чл. 35 и аналогичните текстове в

следвателните членове, оттам има несигурност, когато се издават тези заповеди, има ли някакъв срок между тях и извършват ли се други действия по администриране на процедурата между двете заповеди. По наше мнение заповедта трябва да е само една.

Приема се

Освен това, не откриваме мотивите за предвиденото в чл. 35, ал. 8, допуснатите и недопуснатите за оценка проектни предложения да се утвърждават със заповед на Изпълнителния директор на АХУ. Не може със заповедта на Изпълнителния директор да се утвърждават допуснатите и недопуснатите кандидати. Вярност именно със заповедта се допускат и класират кандидатите и не се допускат другите кандидати. Комисията предлага кои да се допуснат и класират и кои - не, а самият Изпълнителен директор трябва да ги класира едините, а другите да не ги допусне. Именно неговият акт е правополагащият акт, а не протокола от работата на комисията, тя би трябвало да предлага. Още повече, че именно заповедта на Изпълнителния директор подлежи на обжалване. Считаме, че в случая става въпрос за абсолютно погрешна правна терминология, която обаче води до съществени правни последици относно характера на акта на Изпълнителния директор на АХУ - той не утвърждава, а той прави волеизявление - допускам,

	<p>класъм, недопускам.</p> <p>По о.,ошение на договора по чл. 35, ал. 12 и аналогичните записи в следващите членове от представения ни проект, считаме, че уредбата трябва да се доразвие, като се посочат срокове за сключване на договора и неговото съдържание.</p> <p>Предлагаме задължението за работодателите по чл. 41, ал. 1 от представения Проект да представят на всяко тримесечие поименни справки във връзка с ползването на преференция по чл. 42, чл. 45, ал. 1 и чл. 50. ал. 1 до отпадне, тъй като се създава значителна административна тежест за работодателите.</p> <p>Становището на Съюза за стопанска инициатива е, че предвид горепосочените бележки по глава IV «Подкрепа за социално приобщаване», раздел II „Застост от представения за обсъждане Проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания, е необходимо работата по него да продължи с редакция на спорните текстове до тяхното прецизиране и отстраняване.</p>	<p>Прием., се</p> <p>Не се приема</p>	<p>С представяне на поименната справка на работодателите по трудово правоотношение лица/ хора с трайни увреждания се извършва индивидуализация на допустимостта на правото на преференция</p> <p>Текстовете се прецизират в хода на общественото обсъждане</p>
<p>Българската стопанска камара</p> <p>21 март 2019 г. 18:21:43</p>	<p>Потвърждаваме отново становището изразено при обсъждането в НСХУ на 21.03.2019 г., че служителите на АСП наमत необходимото медицинско образование и компетентност да изпълняват функциите по чл. 15, ал. 5</p>	<p>Приемат се частично</p>	<p>Проектът на правилник е разглеждан на заседание на Националния съвет за тристранно сътрудничество</p> <p>Предложенията са съобразени при прецизиране на текстовете</p>



на проекта на Правилник, доразвити в първата част на Методиката за индивидуална оценка, а именно да изготвят „обективни констатации за наличните функционални дефицити на човека с увреждане въз основа на събраната информация“. Тези задължения, произтичащи от чл. 20, ал. 2, чл. 22, ал. 1, т. 2 и т. 3 на ЗХУ вменяват на специализираните отдели в дирекциите "Социално подпомагане" към АСП да изследват „увреждането/здравословното състояние“, „вида на затруднения във функционирането на човека с увреждане“ и „степента на затруднения във функционирането на човека с увреждане“. Очевидно тези задължения влизат във функциите и компетентностите на органите за медицинска експертиза на („трудоспособността“) функционалността, вида и степента на уврежданията. Валидният международно признат, обективен и лесен за прилагане, инструмент за извършване на такава оценка е Международната класификация на човешката функционалност, здравето и уврежданията на СЗО (ICF). Този инструмент следва да бъде приложен чрез незабавни промени в законодателството регламентиращо т. нар. „експертиза на работоспособността“. Отказът от прилагане на ICF и свързаните електронни инструменти, разработени

от 30, създава условия за субективизъм, корупция и многобройни обжалвания на решенията на АСП, касаещи оценката на увреждането, здравословното състояние, вида и степента на затрудненията във функционирането на хората с увреждания. В тази връзка не приемаме възраженията, изложени на заседанието на НСХУ, проведено на 21.03.2019 г., че въвеждането на ICF ще изисква повече от 3-4 г., вкл. за обучение на компетентен персонал с медицинско образование. Не по-малко усилия и средства ще бъдат необходими и за обучението на администрацията на АСП. Това разбира се не гарантира преодоляване на очакваните негативни резултати, вкл. икономическо деактивиране на големи групи от ХУ с потенциал и мотивации за трудова интеграция и активно участие на пазара на труда, възможности за корупция и обжалване на решенията.

Категорично възразяваме срещу вменените нови задължения на работодателите по чл. 22, ал. 2, т. 1-3, ал. 6 и чл. 41, ал. 1 на проекта на правилник за предоставяне на информация за „средносписъчен брой на персонала за предходната календарна година, „брой на определените работни места, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ“, „брой на заетите работни места за изпълнение на квотата“, „поименна справка за работещите по трудово правоотношение

лица, хора с трайни увреждания, и др. Тази информация и понастоящем е налична в компетентните държавни органи, поддържа се в електронен вид и/или може да бъде получена чрез допълнителна обработка на данни от уведомленията за сключени трудови договори по Наредба 5 от 2003 г. на МТСП, декларация, обр. 1 по Наредба 8 от 2005 г. на МФ, и издадените решения на ТЕЛК. Отбелязваме също, че Закона за електронното управление вменява съответни задължения на държавните органи за осъществяване на т. нар. междурегистров обмен на данни. Чл. 2 на ЗЕУ въвежда принципа на еднократно събиране и създаване на данни, и постановява, че „Административните органи, лицата, осъществяващи публични функции, и организациите, предоставящи обществени услуги, не могат да изискват от гражданите и организациите представянето или доказването на вече събрани или създадени данни, а са длъжни да ги съберат служебно от първичния администратор на данните.“

Подкрепяме въведения праг за стоки и услуги, доставяни от специализирани предприятия на ХУ, от ХУ и от и от социални предприятия клас А, за периода на изпълнение на квотата за наемане на ХУ. Това е официално предложение на БСК от преди повече от десет години, касаещо задълженията за

т. нар. трудоустройство,



реглантирани в КТ. Отхвърляйки отпращените предложения на заседанието на НСХУ за трикратно увеличаване на този размер, отбелязваме, че понастоящем в специализираните предприятия за ХУ са заети повече от 2-3 х. д. в сравнение с над 55 х. д. в периода преди 1990 г., което силно ограничава възможностите за прилагане на тази алтернативна марка. Независимо от разширения обем от 40 стр., предварителната оценка на въздействие на проекта на правилник е непълна, повърхностна и бедна от към идентифицирани въздействия, оценени разходи и ползи за заинтересованите страни. В тази връзка предлагаме да бъде изготвена нова детайлизирана ОВ, като бъдат идентифицирани конкретните въздействия за всички заинтересовани страни, вкл. работодателите, и изготвени количествени и стойностни оценки на потенциална численост на основните целеви групи, предоставяните услуги и помощи, необходимите бюджетни средства и оценените ползи и разходи. Доколкото засяга „трудовете и непосредствено свързаните с тях отношения, осигурителните отношения, както и въпросите на жизненото равнище“, проектът на правилник следва да бъде внесен за обсъждане в НСТС в съответствие с чл. 3 и чл. 3а на КТ.

<p>За п. добра комплексна индивидуална оценка на човек с трайно увреждане. Към Вас се обръща Лъчезар Л. Стойчков, завършил съм три висши образования – „Специална педагогика-Логопедия”(бакалавър), Сурдопедагогиката”(магистратура)и „Логопедия”(магистратура) и съм работил като изпълнител към РИО-Пловдив, лектор за ПУ “Паисий Хилендарски” – Пловдив, общински логопед, ресурсен учител към Ресурсен център и ресурсен учител към училища по програмата за приобщаващо образование на деца с увреждания! След като се запознах с начина на определяне и изграждане на комплексната индивидуална оценка на човек със трайно увреждане имам няколко предложения за подобренieto на този процес, които са следните:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– Информациите за здравословното и психологично състояние за комплексната индивидуалната оценка на човек с трайно увреждане да се попълва първо от лекуващия го лекар, тъй като така информацията ще бъде най-пълна!</li><li>– Информациите за психологичното състояние за комплексната индивидуална оценка на човек с трайно увреждане да се попълни и от психолог/клиничен психолог след среща/и със засегнатия, за да може тази информация да бъде най-точна!</li><li>– Самооценката на/за човека с трайно</li></ul>	<p>Не се приема</p>	<p>Налице е съобразяване със законова регулментация. Цитираната информация ще се попълва съобразно предоставените известни медицински документи, като в зависимост от конкретния случай ще се предоставя възможност за изискване на допълнително медицинско становище</p>
<p>Приема се по принцип</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Предложението не кореспондира със законовите разпоредби</p>

увреждане да бъде попълвана с помощ от двете отговарящо за комплексната му индивидуална оценка към Агенцията за социално подпомагане! Специалистът работещ в Агенцията за социално подпомагане, отговарящ за комплексната индивидуалната оценка на/за хората с трайно увреждане предлагам да е завършил „Специална педагогика“(бакалавър). Така отговорника ще бъде добре подготвен за работата си, защото има много медицински и психологични знания !

С предложения Проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания се създават редица предпоставки, с които се увеличава административната тежест на работодателите. В тази връзка правим следните предложения за промени:

1. Чл.22, ал.2, т.4 и т.5 да отпадат

Мотиви: Тези две нормативни разпоредби създават предпоставки за ограничаване възможността за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от Закона за на хората с увреждания.

Т. 2 на чл.22, ал.2 от така предложенния Правилник, съдържа изискване към работодателя да подаде информация за

Не се приема

От използвания израз и в двете разпоредби „които желае да заяви“ е видно, че разпоредбите на чл. 22, ал. 2 т. 4 и т. 5 са диспозитивни и не вменяват задължения за работодателите, а предвиждат само правна възможност за използването на посреднически услуги.

БТК ЕАД

22 март 2019 г. 14:37:31



	<p>„Бюро“ на определените работни места, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от Закона за на хората с увреждания".</p> <p>Не виждаме каквито и да е мотиви защо да се създава допълнително ограничение колко от тези места следва да се заемат от хора с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“ и колко „чрез трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа".</p> <p>Структурата на чл. 22, ал. 2 не предвижда опция за работодатели да наемат хора с увреждания с директен подбор, без съдействието на дирекции „Бюро по труда" или трудови посредници.</p> <p>В допълнение, за нас остава неясно по какви критерии дирекция „Бюро по труда" ще насочва хора с тайни увреждания за наемане, след като служителите в дирекцията не са запознати със спецификите на трудовата дейност, която се извършва в предприятието, нито с критериите за подбор на работодателя. По този начин се рискува да се насочват за наемане неподходящи лица с противопоказани за тях условия на труд.</p> <p>Извод: Тези две разпоредби създават необосновани ограничения за работодателите в механизмите и каналите за подбор на персонал и в същото време създават административни и чисто технически</p>		
--	---	--	--

	<p>пречк" пред хората с увреждания за нами, неето на работа в зависимост от това към кого са се обърнали за съдействие - "Бюро по труда", трудови посредници или директно към работодателя.</p> <p>2. Чл.22, ал.6 да се приеме със следното съдържание:</p> <p>„Работодателите са длъжни да актуализират информацията по ал. 2, т.2-6 на всеки 6 месеца от подаването на уведомлението. В случай че не са налице промени в този период, работодатели не подава ново уведомление. "</p> <p>Мотиви:</p> <p>Първо, считаме, че не всички данни по ал.2 следва да са предмет на постоянно актуализиране. Т.1. от ал.2 „средносписъчен брой на персонала за предходната календарна година" няма как да се промени, при условие, че изрично е указано, че става въпрос за конкретен период - предходна година.</p> <p>Второ, считаме, че при тази формулировка на текста, работодателят се задължава да подава уведомление в срок до 7 дни от кой да е промяна в статута на служители с трайно намалена работоспособност - изтичане на срок на Експертно решение на ТЕЖК; подновяване на Експертно решение на ТЕЖК; напускане на служител, преназначаване на служител в друг работодател и т.н.</p> <p>При квота от 2% от средносписъчния</p>	<p>Приема се по принципи</p>	<p>Срокът за подаване на уведомление за промяна на обстоятелствата е променен от 7-дневен на едномесечен. Определението на по-дълъг срок от един месец би довел до вреда на работодателите, тъй като при наемане на лице с трайно увреждане без уведомяване за това на същият ще му бъде начислена компенсационна вноска в размер 30 на сто от минималната работна заплата за страната за вече заето работно място.</p> <p>Предвидена е възможност уведомлението да се подават по електронен път.</p>
--	---	------------------------------	---

	<p>съсът на голяма компания това би означавало, че за тези работодатели се създава необоснована административна тежест да изпращат непрекъснато уведомления на Агенция по заетостта за промени по подаденото първоначално уведомление. Като се има предвид, че към настоящия момент работодателите изпращат такава актуализация веднъж в годината, предложената промяна в нормативната уредба е съществена и ще се отрази значително на разхода на ресурси на работодателите.</p> <p>Предлагаме актуализацията да се случва 2 пъти годишно или на някакъв друг регулярен принцип, но не и след всяка промяна.</p> <p>Трето, предлагаме да се създаде отдалечен (web) достъп до системата на Агенция по заетостта, чрез който работодателите да могат по по-лесен и бърз начин да актуализират тази информация. Обмяната на хартиени носители затруднява и забавя допълнително процеса.</p> <p>Четвърто, считаме, че тази информация се съдържа в електронен вид и може да бъде получена, чрез допълнителна обработка на данни от уведомленията за сключени трудови договори по Наредба 5 от 2003 г. на МТСП, декларация, обр. 1 по Наредба 8 от 2005 г. на МФ, и издадените решения на ТЕЛК.</p> <p>Извод: сега предложененият текст в ал.6 на чл.22 от проекта за Правилник, следва да се измени в три насоки: 1) да</p>	
--	---	--



	<p>се отбелязват в приложното му поле: да се прилагат само за точки от 2 до 6 на ал.2;</p> <p>2) да се намери компромисно решение между нуждата на Агенцията на заетостта да има актуална информация и административните тежести и разходи на работодателите в предоставянето на такава, чрез определяне на точни периоди на актуализация;</p> <p>3) предвиждане на по-лесен и бърз начин за изпълнение на задължението - чрез електронни документи;</p> <p>4) да се изисква по служебен път от административните органи, които вече са събрали по други поводи или създали необходимата по този член информация, включително информация за напусналите лица да се събира от Национална агенция по приходите по служебен ред.</p> <p>3. Чл.26, ал.2 да се приеме със следното съдържание</p> <p>„Работодателите, назначили работници или служители в изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания, изготвят индивидуализираща писмена информация за съответните назначени лица, по образец Приложение 4. Писмената информация се предоставя при поискване от контролните органи по ал. 1, за удостоверяване на обстоятелствата по чл. 38, ал. 2 от Закона за хората с увреждания.“</p> <p>Мотиви: Липсата на указание какво следва да се съдържа в индивидуализираната писмена</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Предложението е отеглено</p>
--	---	-----------------------------	---------------------------------

	<p>информация създава предпоставки за огромен и различен в тълкуването на тази разпоредба и прилагането ѝ от различните работодатели. Това ще доведе както до неефикасност на информацията, която няма да постигне целения ефект за информираност на Агенцията по заетостта, така и до невъзможност за сравнителен анализ между различните работодатели, и евентуално създаване на статистика в материята.</p> <p>Извод: Необходимо е регулация на вида и обема на информацията, която работодателите следва да изготвят и поддържат. Това най-добре би се постигнало чрез приемане на образец на документ, който да създава стандарти за всички работодатели.</p> <p>4.Чл.26, ал.3 да се приеме със следното съдържание</p> <p>„При проверка на обстоятелствата по чл. 38, ал. 3, т. 1 от Закона за хората с увреждания службите по трудова медицина изследват писмената обосновка, изготвена по реда на чл. 28, ал. 2, като правят преценка за наличието или липсата на съответните специфични фактори в работната среда, посочени в обосновката, които не позволяват наемане на хора с трайни увреждания.“</p> <p>Мотиви: Контролните органи по ал.1 не притежават специални познания в областта на трудовата медицина и не биха могли да вземат експертно становище по въпроса.Отделно, липсват</p>		<p>Съгласно чл. 399 от Кодекса на труда Цялостният контрол за спазване на трудовото законодателство във всички отрасли и дейности, включително по изпълняване на неизплатени трудови възнаграждения и обезщетения след прекратяване на трудовото правоотношение, се осъществява от Изпълнителната агенция "Главна инспекция по труда" към министъра на труда и социалната политика.</p>
--	---	--	---

<p>какви и да е критерии какво следва да се разбори под „специфични фактори на работната среда“.</p> <p>Извод: Преценката по ал.3 следва да се извършва не от органите на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и социалната политика, а от службите по трудова медицина. Следва да се създадат критерии какво следва да се разбира под „специфични фактори на работната среда“.</p> <p>5. Чл.27, ал.5 да отпадне</p> <p>Мотиви: Текстът директно противоречи на чл.38, ал.6 от Закона за хората с увреждания, които изрично предвижда алтернативност на задълженията на работодателя - или изпълнение на квотата или заплащане на компенсация. Текстът е неясен и създава възможност: работодателят да е задължен да заплати компенсация за неизпълнена квота, след което 1) да наеме лице с увреждане, но компенсацията да не му бъде възстановена; или 2) да бъде санкциониран втори път на друго основание. Това би довело до съществено нарушаване на финансови интерес на работодателите, които ще бъдат санкционирани, дори когато са коригирали поведението си или в пряко нарушение на законови принцип, че едно лице не може да бъде санкционирано два пъти за едно и също нарушение.</p> <p>Извод: Текстът следва да отпадне, тъй</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Компенсационната вноска се дължи за периода на неизпълнение на квотата и не отменя задължението на работодателя да наема хора с увреждания в бъдещ период.</p>
--	---------------------	---



	<p>като "одзаконен нормативен акт не може да противоречи или да изменя разпоредби на закон.</p>		
<p>Национална мрежа за децата 22 март 2019 г. 14:45:13</p>	<p>В чл. 16 ал. 4 от предложени Проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания е предвидено участието на социален работник от отдел „Закрила на детето“ да участва в изготвянето на индивидуалната оценка на потребностите на дете с увреждане. Така разписаният текст не дава яснота каква е неговата роля, какви ще са неговите отговорности и задължения, включително и произтичащата му ангажираност, било то в краткосрочен или в дългосрочен план. За нас остава и неясен въпросът в координацията на работата между отделните подсистеми в една система и как те ще работят в синхрон единствено с цел гарантиране на правата на децата с увреждания. Системно наблюдаваме и адресираме към взиманите решения необходимостта от инвестиране в капацитета на системата за социална закрила - липсата на подкрепа, свърхнатовареността на системата, недостатъчното обучение на социалните работници и огромното тежестство водят до огромни слабости и пропуски във всички аспекти на закрилата.</p>	<p>Приема се</p>	
<p>Обмислен на Република България</p>	<p>Очакванията на хората с увреждания за реални реформи, чрез които да бъде осигурена необходимата им подкрепа, изискват освен приемане на пакета от трите закона – Закона за хората с</p>		

<p>уврежтания, Закона за личната помощ и Закон за социалните услуги, но и разработване на адекватна подзаконова нормативна уредба към тях. Предложеният за обществено обсъждане проект на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания /ППЗХУ/ от 22.02.2019 г. повтаря слабости на отмененото законодателство и оставя нерешени съществени проблеми, които оцеляват гражданите с увреждания и техните семейства. Като омбудсман и застъпник за хората с увреждания съм категорична, че ще се боря докрай срещу всяка една разпоредба, която довежда до застрашаване или нарушаване на права на дори един човек с увреждане.</p> <p>Във връзка с изложеното настоявам в публикувания за обществено обсъждане проект да бъдат отразени следните констатации и предложения:</p> <p>1. Главата за индивидуалната оценка на потребностите следва да се доразвие, тъй като липсват съществени части за съдържанието и формата на оценката като документ – като реквизити, формуляри, кой ги създава тези формуляри.</p> <p>Не е ясно защо остава формалният подход и единствено при необходимост човекът с увреждания да бъде посещаван за установяване на нуждата от подкрепа. Недопустимо е да се приема, че човек може да бъде оценяван по отношение на функционалността му</p>		
	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p>

<p>самото документи и от разстояние, без срещане с него. Не ясно още защо никъде не се предвиждат мотиви за решението на специализирания отдел за неприемане на някое от посочените в самооценката на човека с увреждания обстоятелства.</p> <p>Не е ясно определен съставът на специализирания отдел, който ще изготвя индивидуалната оценка на потребностите.</p> <p>2. Следва да се предвиди, че месечната финансова подкрепа се изплаща в рамките на месеца, за който е отпусната (чл. 66, ал. 3). Това са социални плащания и хората имат право и нужда да ги получат сега, а не след почти два месеца. Твърденията, че са необходими проверки и затова има забавяне са неправилни. Основните проверки – дали човекът с увреждания отговаря на изискванията за отпускането на финансовата подкрепа, се извършват при първоначалното отпускане на подкрепата, а текущите проверки – дали не са настъпили някои от обстоятелствата за спиране или прекратяване – могат и следва да бъдат осъществявани в рамките на текущия месец. Неприемливи са и аргументите, че изплащането на средствата в рамките на месеца, за който се отнасят, към момента е технически невъзможно, при положение че от Националния осигурителен институт от години изплащат пенсията по този начин.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>По своята правна същност финансовата подкрепа е вид социално плащане, което има за цел да подкрепи определени групи лица при конкретни нормативно определени изисквания. Всички социални плащания, администрирани от АСП, свързани с прилагане на социалното законодателство, се осъществяват на един и същ принцип, а именно през месеца, следващ месеца, за който се отнасят, като средствата се изплащат за всички правоимащи лица едновременно. Органите за социално подпомагане обработват подадените заявления-декларации, преди произнасянето с индивидуален административен акт. Отделните етапи от административното производство не могат да бъдат игнорирани като същите се явяват предпоставка за законосъобразното отпускане на съответната финансова подкрепа. Също така, изчисляването на благоприятния размер на месечната финансова подкрепа, заложен в ЗХУ,</p>
--	---------------------	--



	<p>3. Необходимо е да се предвиди възможност хората с увреждания да избират кой от двете регистрации – за настоящи или постоянен адрес, желаят да бъде използвана за упражняване на правата им. В Закона за хората с увреждания е въведено изискване за използване на адресната регистрация по настоящ адрес на човека с увреждане за извършване на индивидуалната оценка на потребностите, като въз основа на констатациите в оценката от директора на дирекцията „Социално подпомагане“ се издават направленията за социалните услуги, личната помощ, заповедите за отпускане на месечната подкрепа и целевите помощи. В проекта на ППЗХУ не се предпоставя възможност за избор на човека с увреждания дали да ползва настоящия или постоянния си адрес в случаите, при които той кандидатства за отпускане на целеви помощи извън индивидуалната оценка, напр.: за упражняване на правото на безплатно пътуване два пъти в годината, в двете посоки с железопътния транспорт в страната (чл. 85, ал. 3).</p> <p>Когато се изискват предприемане на допълнителни действия и представяне на документи от човека с увреждане</p>	<p>изисква технологичен ресурс и време за обработка.</p>
	<p>Не се приема</p>	<p>Националното социално законодателство, елемент от което е и ЗХУ, не се ползва с екстериториалност. В чл. 21, ал. 4, във връзка с ал. 1 от ЗХУ е уредена местната компетентност на дирекциите „Социално подпомагане“, които се произнасят по заявлениято-декларации за изготвяне на индивидуална оценка на потребностите, при съобразяване на настоящия адрес на човека с увреждане. Социалното подпомагане и подкрепа в страната се реализират по настоящ адрес на правоимащото лице по аргумент от чл. 8 от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане във връзка с чл. 12, ал. 4 и сл. на Закона за социално подпомагане, поради което чл. 21 от ЗХУ е синхронизиран с посочения текст от общия социален закон, за да е налице съответствие на юридическите принципи от един правен сектор.</p>

<p>относ настоящият адрес е посочен като единствена възможност за реализиране на редица права:</p>		
<p>- за подаване на документи за отпускане на паричната компенсация за пътни разходи в страната, когато помощните средства, приспособленията, съоръженията и медицинските изделия не могат да се изработят, закупят и/или ремонтират. (чл. 71, ал. 2 във вр. с ал. 1);</p>		
<p>- за подаване на документи за отпускане на целева помощ за покупка на лично моторно превозно (чл. 80, ал. 1);</p>		
<p>- за подаване на документи за отпускане на целева помощ за переустройство на жилище (чл. 81, ал. 1)</p>		
<p>- за подаване на документи за отпускане на целева помощ за балнеолечение и/или рехабилитационни услуги (чл. 82, ал. 1);</p>		
<p>Смятам, че при действащата информационна система на Агенцията за социално подпомагане и при осигурения бърз и безплатен достъп на дирекциите „Социално подпомагане“ до всички останали регистри в държавата, в т.ч. ЕСГРАОН, предвиждането на възможност човекът с увреждания да избира дали да подава документи по постоянен или настоящ адрес е опция, която е лесно постижима. По този начин ще се предостави по-голяма гъвкавост на хората с увреждания.</p>		
<p>4. В чл. 66 е необходимо да се предвиди възможност за писмено</p>	<p>Приема се</p>	

<p>информирани на гражданите в случаите, в които са издадени заповеди за изменение или спиране на месечната им финансова подкрепа.</p> <p>По този начин засегнатите граждани ще бъдат информирани и ще имат възможност да предприемат необходимите действия, които са в техен интерес, включително да потърсят защита на правата си в срок.</p>	<p>5. Редакцията на разпоредбата на чл. 66 от проекта, определяща момента на отпускане на месечната финансова подкрепа, създава предпоставки за нарушаване на правата на гражданите с увреждания.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Всички социални плащания, администрирани от АСП, свързани с прилагане на социалното законодателство, се осъществяват на един и същ принцип, а именно през месеца, следващ месеца, за който се отнасят, като средствата се изплащат за всички правоимащи лица едновременно.</p>
<p>В чл. 33, ал. 4 от действащия Правилник за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания е предвидено, че месечната добавка за социална интеграция се отпуска от 1-во число на месеца, в който са изготвени социалната оценка и предложението по чл. 13, ал. 1 и 4, и се изплаща най-късно до края на месеца, следващ месеца, за който се отпуска, в рамките на бюджетната година, с изключение на добавката, отпуснатата през месец декември, която се изплаща най-късно до 31 януари на следващата година.</p>	<p>В чл. 34, ал. 1 е регламентирано, че месечната добавка за социална интеграция се изменя, спира, възобновява и прекратява със заповед на директора на дирекция „Социално подпомагане“ или на упълномощено от него длъжностно лице от 1-во число на</p>		



<p>месечни следващ промяната в обстоятелствата. В момента текстовете на чл. 66 са:</p> <p>В проекта на ПЗХУ текстовете освен че са неправилно подредени от систематична гледна точка, но и „отпускането“ на месечната финансова подкрепа е уредено както в чл. 66, ал. 3 (където е общият текст), така и в чл. 66, ал. 1 (където се уреждат случаите при промяна на обстоятелствата). Така разписани текстовете създават предпоставки за неправилно тълкуване и прилагане и нарушаване на правата на хората с увреждания. Смятам, че по-подходящо е да остане редакцията на текстовете в сегашния действащ Правилник за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания.</p> <p>6. Неправилно е ограничението в чл. 51, т. 3, което не позволява на всички лица, които имат публични задължения, подлежащи на принудително събиране, да получат подкрепа от Министерството на труда и социалната политика по Националната програма за достъпна жилищна среда и лична мобилност за изграждане на достъпната им среда. Разпоредбата ограничава хора с увреждания, които точно поради липсата на достъпност на средата са останали без възможност за образование, квалификация и получаване на доходи, чрез които да заплащат публичните си задължения (напр. за данъка върху имота, в който живеят или за автомобилна си).</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p>
---	-----------------------------	----------------------------------

<p>7. Изключителна важна област за хората с увреждания, каквато е достъпността на информацията не е уредена по какъвто и да било начин в Раздел III, като достъпната информация се съдържа единствено в заглавието на раздела.</p>	<p>Уредбата на личната мобилност (Компонент 2 от Националната програма за достъпна жилищна среда и лична мобилност) е недостатъчна и остава неясноти.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Цитираната проблематика не е предмет на регламентация на проекта на Правилник. Налице е съобразяване с чл. 12 от Закон за нормативните актове</p>
<p>8. В проекта на ППЗХУ няма възможност за улъгномошаване от човека с увреждане на друго лице за подаване на документите за кандидатстване за отпускане и получаване на определена част от предвидената финансова подкрепа. В ЗХУ е предвидена възможност за улъгномошаване от хората с увреждания на трети лица за подаване на документите за извършване на индивидуалната оценка на потребностите. За самото упражняване на правата в ППЗХУ се изисква човекът с увреждане да предприема действия, което ще доведе до излишни затруднения хората с увреждания, особено тези, които са в напреднала възраст или с намалена подвижност. По този начин са разписани например текстовете в чл. 80, 81, 82, 85.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Правото на финансова подкрепа е лично. Отказът от това право, както и прехвърлянето му са недействителни.</p>	
<p>9. Не са разработени правила и процедури как се реализира личното право на социалната рехабилитация по</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Не е предмет на регламентация на проекта на Правилник.</p>	

<p>чл. 7 ал. 1, т. 3 от Закона за хората с увреждания, така както е предвидено за медицинската рехабилитация.</p>		
<p>10. Необходимо е да се разреши въпросът с финансирането на поддръжката на кохлеарните импланти и да се адаптират експлоатационните срокове на медицинските изделия и помощните средства.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Не е предмет на регламентация на проекта на Правилник.</p>
<p>Проблемът с енергийното обезпечаване на кохлеарните импланти остава отново неразрешен и през 2019 г. Независимо от очакваните изменения в механизма за предоставяне на медицинските изделия и помощните средства, е добре да се обмисли възможност за съобразяване на експлоатационните срокове с действителното качество и възможности на медицинските изделия още през 2019 г.</p>		
<p>11. Текстът на чл. 7, ал. 2 от проекта на Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания не дава реална възможност на омбудсмана извършва служебна проверка дали номинираните кандидати за представители на организациите на и за хората с увреждания отговарят на изискванията на чл. 13, ал. 1 от Закона за хората с увреждания. По начина и в определените срокове, които са разписани в момента, омбудсманът не може да провери дали кандидатите:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изпълняват държавна служба;</li> <li>- са поставени под запрещение;</li> <li>- са осъждани за умислено престъпление от общ характер, освен</li> </ul>	<p>Не се приема</p>	<p>Не е предмет на регламентация на проекта на Правилник.</p>



<p>ако е реабилитирано. В случай че подобно изискване остане, е необходимо да се предвиди изрично в правилника, че отговорните институции предоставят безплатно достъп до техните база данни или да се предвиди скъпчването на споразумения, които да уредят тези въпроси. Друго решение на въпроса е номинираните кандидати да представят първоначално декларация, че отговарят на изискванията и вече след избора и направеното класиране да представят необходимите документи за удостоверяване, че отговарят на изискванията на чл. 7, ал. 2 от Правилника, включително на чл. 13, ал. 1 от Закона за хората с увреждания. Допълнителни бележки:</p> <p>1. Необходимо е сроковете за избор на представители на неправителствените организации в Съвета за наблюдение да се уеднаквят навсякъде и да се използва утвърдената правна техника в действащото законодателство – като календарни дни.</p> <p>2. Следва да се изясни какво точно се разбира под „индивидуализирани“ данни за номинирания кандидат. Необходимо е да се включи и автобиография, с която да бъде представен за останалите организации, които ще участват в процедурата по избор.</p> <p>3. Необходимо е да се уточни изрично, че институцията, която администрира дейността на Съвета за наблюдение, следва да оформи</p>	<p>Приема се по принцип</p> <p>Приема се</p> <p>Приема се</p>
---	---

избирателните листи. Трябва да се уточни, че са валидни избирателните листи, които са изпратени в срок и не съдържат повече от един глас за до четирима кандидати за представители.	Приема се	
4. Не е ясно какво се разбира под „изискуемите реквизити“ в чл. 8, ал. 1, т. 2 от проекта и кои следва да бъдат публикувани предвид изискуванията за защита на личните данни.	Не се приема	Уредено е в чл. 6
5. Необходимо е да се уточни пред кого се подават декларациите за липса на конфликт на интереси на представителите на комисията.	Приема се	
6. В чл. 11, ал. 3 срокът на комисията за отговор на възраженията от 2 дни е кратък и не е ясно дали ще може да бъде изпълнен при подадени повече възражения.	Приема се	
7. Не е уточнено какво се прави, ако всички гласуват само за трима кандидати, не и за четвърти или ако някой от четирите кандидати се откажат по някакви причини и няма други кандидати в списъците, които да ги заместят или никой не е гласувал за тях.	Приема се	
8. В чл. 12, ал. 2 и 3 не е предвиден още срок, в рамките на който институцията, която администрира Съвета за наблюдение, има задължение да отпрати покана за участие в Съвета към следващ кандидат, получил най-много гласове в случаите на обективна невъзможност или липса на потвърждение. Няма и срок, в който следващите определени кандидати	Приема се	

след да потвърдят участието си.		
9. В Глава 2 не са включени текстовете, свързани с определяне на другите членове на Съвета за наблюдение. Омбудсманът и КЗД са независими органи и сами могат да определят своите представители, но председателят на академичната общност трябва да бъде изрично регламентирано, че се посочва в сроковете в Глава 2 на правилника.	Не се приема	Няма законова регламентация
10. Необходимо е да се регламентира какво се разбира под понятието „специфични фактори в работната среда“, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания. В правилника няма определение на въведеното със ЗХУ понятие, което е предпоставка за различни търкувания и би довело до затруднения при изготвяне на обосновката по чл. 26, ал. 3, както и за преценката за наличието или липсата на съответните специфични фактори в работната среда, които не позволяват наемане на хора с трайни увреждания.	Приема се	
11. В чл. 34 е необходимо да се определи конкретен срок, в рамките на който министърът на труда и социалната политика е задължен да утвърждава националната програма за заетост всяка година.	Приема се	
12. Възможно е да се включат и други алтернативни мерки за освобождаване от задълженията за квотите – обучение или образование на служителите, стажантски програми на хора с увреждания.	Няма конкретно предложение	



<p>13. В чл. 48 е необходимо да се определи конкретен срок, в рамките на който министърът на труда и социалната политика е задължен да утвърждава националната програма за достъпна среда всяка година.</p> <p>14. В чл. 50 следва да се разшири кръгът за кандидатстващи като се допуснат и законните представители на хората с увреждания да подават документи, както и упълномощените от тях лица.</p>	<p>Приет</p>	
<p>15. В чл. 52, т. 4 неправилно е ограничен времевият обхват за финансиране на проекти по Националната програма за достъпна среда. Следва да се предвиди период, в рамките на който да бъдат одобрявани и финансирани проекти, които към момента на утвърждаване на програмата се реализират или които в края на програмата са одобрени за финансиране и изпълнение, но са изпълнени след края по обективни причини.</p> <p>16. Не е ясно защо се изисква от човека с увреждания представяне на проформа фактура за медицинските изделия и помощните средства, при положение че от фирмата, която човекът с увреждане е избрал, биха могли да изпратят всичко директно на компетентната социална служба.</p> <p>17. Няма възможност за обжалване на отказите за одобряване на проект по Националната програма за достъпна</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Текстовете са ясно дефинирани</p>
<p>Приема се по принцип</p>		
<p>Не се приема</p>	<p>Приложимо е единствено за медицинските изделия по поръчка с оглед себестойността за верифициране на разхода.</p>	
<p>Приема се</p>		

	<p>средств. Няма срок и процедура за разглеждане на оплаквания и за контрол на дейността на определената от министъра на труда и социалната политика комисия.</p> <p>18. Не е ясно в какъв срок следва да се представи документът за отчитане на средствата за безплатно пътуване два пъти в годината с железопътния транспорт. Не е предоставена възможност за подаване на документите с пълномощно. (чл. 85)</p> <p>19. В Допълнителните разпоредби на проекта следва да бъде включена легална дефиниция на понятието „доверителна връзка“.</p>	<p>Приема се по принципи</p>	<p>Предложението е оттеглено</p>
<p>Радилана Стефанова Директор на СУ „Екзарх Антим I“ гр.Казанлък Цветя Милева Директор на ОУ „Н.Й.Вашаров“ гр.Казанлък</p>	<p>След като внимателно се запознахме с публикувания проект на Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания(ППЗХУ) и необходимостта да се получи подкрепа за хората с увреждания, от които се нуждаят, за да</p>		<p>В Закона за хората с увреждания не се предвижда с правилника да се уредят правила във връзка с прилагането на Раздел V. „Достъп до правосъдие и правна защита“ от глава четвърта на Закона за хората с увреждания. В тази връзка следва да се има предвид, че като подзаконов акт по прилагане на закон може да урежда само материята, за която е предвидено да бъде издадена - чл. 12 от Закона за нормативните актове. Не е допустимо в подзаконовия нормативен акт да бъдат предвидени разпоредби, с които да се допълват или изменят законовите разпоредби, за прилагането на които е издаден подзаконовият нормативен акт.</p>

ПепиДукова - Директор на ОУ „Мати Болгария“ гр.Казанлък Красимир Дамянов Директор на ПИМТ „Никола Обрешков“ гр.Казанлък д-р инж. Дечко Пейчинов Директор ПТ по транспорт и транспортен мениджмънт гр.Казанлък гр.Казанлък -р Диана Танева Управител „СТМ-Консулт“ ООД гр.Казанлък 22 март 2019 г.	се мпенсират ограниченията за изпълненното им участие във всички сфери, изразяваме следното становище: I. Раздел II „ЗАЕТОСТ“ на проекта за ППЗХУ В системата на предучилищното и училищното образование броят на персонала, както и условията за откриване на работно място; са регламентиранни в Наредба №4 от 20 април 2017 год. за нормиране и заплащане на труда, издадена от министъра на образованието и науката. Всички свободни работни места в системата на предучилищното и училищно образование се заемат до 15 септември. Наредба №4/20.04.2017г. строгото регламентира в кои случаи се допускат промени в разпределението на преподавателската работа след началото на учебната година. В публикувания проект на ППЗХУ в чл. 22(1) налице са/следните разпоредби: „За изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания ежегодно до 31.03, работодателят уведомява съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта, на чието територия извършва дейност, за обстоятелствата по ал. 2 към датата на подаване на уведомлението“. В уведомлението се изисква да се посочат в т.4 „брой на свободните работни места, които желает 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 Закона за	Не се приема Текстът по чл. 22, ал. 2, т. 3 създава правна възможност за ползване на посредничество от страна на териториалните поделения на Агенцията по заетост за наемането на хора с трайни увреждания. Пропеdurата по изпълнение на квотните задължения за засетнатите работодатели е обща, като е необходимо да се съобразяват изискванията за заемане на работните места по отделните специални закони
---	---	---



хора с увреждания". Според разпоредбите на чл.22(3), в публикувания проект на ППЗХУ се изисква в срок от 3 месеца от уведомяването по ал.1 работодателят да назначи на работа човек с трайно увреждане, който отговаря на изискванията за заемане на съответното работно място. Поради посочените по горе регламентации в системата на предучилищното и училищно образование - Наредба №4 .от 2017 год.,,"За нормиране, и заплащане на труда" на Министерството на образованието и науката и специфичността на работата, в посочения срок в проекта на ППЗХУ - 31 март, не е възможно обявяване на свободни работни места. Във връзка с тези несъответствия предлагаме:	
1. За системата на предучилищното и училищно образование уведомление по чл.22 на ППЗХУ за изпълнение на квота по чл. 3В да се изпраща при разкриване на нови и подходящи работни места за хора с увреждания, т.е. при наличие на реална възможност за назначаването им, без да се фиксира срок и задължения за уведомяване и назначаване.	
2. ППЗХУ да се съгласува с Министерството на образованието относно бъдещите разпоредби на чл.22 от проекта поради спецификата на структуриране, назначаване и освобождаване на персонала и особеностите на работа в Сферата на	Приема се

НАЦИОНАЛНИЯ СЪЮЗ НА	<p>пред лицното и училищното образование.</p> <p>3. Да се прецизират разпоредбите на чл.25 от проекта за правилник, а именно: „При изпълнение на квотата по чл.38 от Закона за хората с трайни увреждания (ЗХУ) се назначават в-нормативно регламентирани форми на заетост при спазване на действащото законодателство”.</p> <p>II. Не е изяснен статутът на заявените работни места за изпълнение на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания. Съгласно разпоредбите на чл. 38(2) от Закона за хората с увреждания „Работните места, определени по реда на чл. 315 от КТ, не се взимат предвид при отчитане изпълнението на квотата по ал. 1.”, т.е.хората с увреждания заемат места, които са различни от тези за трудоустrojване, за които обаче има определени регламентации в КТ (например чл.325, (1) т.6 от КТ).</p> <p>Няма яснота и относно въпроса с освобождаването на хората с трайни увреждания. Попадат ли те под закрилата на чл. 333, (1) т. 2 (отнасящ се до трудоустrojени лица) от КТ, както и необходимо ли е да се взема мнението на ТЕЛК преди прекратяване на трудовите правоотношения на назначените хора с трайни увреждания (отново във връзка с прилагането на разпоредбите на чл. 333, (2) от КТ).</p>	Приема се	<p>Няма конкретно предложение</p> <p>Следва да се разграничава принципа на трудоустrojване по КТ и заложената в закона квота на работната сила за хора с трайни увреждания. Принципът на трудоустrojване е свързан с защита на правото на труд за работник или служител, за когото работодателят трябва да положи допълнителни усилия, за да го приобщи към работния процес, отчитайки променената му функционалност, предвид, че лицето е част от персонала на съответния икономически субект. С въвеждането на квотния принцип реално ще се повишат възможностите за наемане на лица с трайни увреждания и ще се постигне ръст в равнището на заетост, чийто нива към момента са ниски. Квотата е взаимствана от международната практика в областта на заетостта за хора с увреждания. Цитираните разпоредби от КТ са приложими по установения ред</p>
---------------------	--	-----------	--



ТРУДОВО-ПРОИЗВОДИТЕЛНИТЕ  
КООПЕРАЦИИ /НС НА ТПК/

<p>по чл. 41, ал. 1, т. 3, за ППЗХУ, публикуван на портала на МС за публично обсъждане:</p> <p>1. По чл. 41, ал. 2, предлагаме накрая да се постави запетая и да се допълни следния текст: „освен когато документите не са представени в срока по обективни причини или непреодолима сила“.</p> <p>Мотиви: Има случаи от практиката, в които специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания по обективни причини са загубвали преференциите поради неспазен срок. В такива случаи се оштетяват хората с увреждания, за които по предназначение се ползват тези средства. Това не би следвало да се допуска.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>За работодател, който е ползвал преференциите по чл. 42, чл. 45, ал. 1 или чл. 50, ал. 1 от Закона за хората с увреждания възниква задължението да представи поименна справка на работещите по трудово правоотношение лица/ хора с трайни увреждания в срок до три месеца след изтичане на съответното тримесечие.</p> <p>За да се позове на непреодолима сила, което е непредвидено или неподотвратимо събитие от извънреден характер, което е възникнало след възникване на неговото задължение следва, в подходящ срок да уведоми писмено другата страна в какво се състои непреодолимата сила и възможните последици от нея за изпълнението на задължението му. При неуведомяване настъпват последиците предвидени в проекта на правилника, а именно преустановяване ползването на преференцията.</p> <p>Докато трае непреодолимата сила, изпълнението на задълженията и на свързаните с тях насрещни задължения се спира.</p>
<p>2. По чл. 43, ал. 1, т. 3, да бъде изменена, както следва: „Да осигуряват възможност за извършване на продуктивна дейност като част от минималния пакет подкрепящи услуги, предвиден в ал. 3“</p> <p>ал. 1, т. 4 – текстът да отпадне</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Центровете за защитена заетост са механизъм в подкрепа на трудовата интеграция на хора с множество трайни увреждания с цел осигуряване на условия за извършване на продуктивна дейност, платена работа и</p>



	<p>Мот 1: По смисъла на чл.52 от ЗХУ, Центровете за защитена заетост се създават с цел да идентифицират възможности за трудова реализация, да изграждат адаптирана среда за реализиране на трудовите възможности, да формират трудови навики на хората с трайни увреждания и в крайна сметка да посредничат при осигуряване на трайната им заетост в специализирана или обичайна работна среда. Тази разпоредба не цели назначаването на лица с множество трайни увреждания в ЦЗЗ, поради което отчитане на техен минимален дял в средносписъчния състав на центъра, не кореспондира със закона. Предложението правим във връзка с това, че в Центровете за защитена заетост, хората с множество трайни увреждания не биха могли да участват в трудов процес при изискванията на Кодекса на труда с фиксирано работно време, работно място и трудово възнаграждение. Целта, поради която се създават такива центрове е свързана с установяване годността на хората с множество трайни увреждания за участие в трудовия процес, обучението им и евентуалната им подготовка за създаване на трудови навики и получаване на умения за трудова дейност.</p> <p>По чл.43 ал.2 да се прецизира текстът - защо са посочени само икономически дейности като възможност за назначаване?</p>	<p>предоставяне на персонални подкрепящи услуги. Целта е създаване на заетост на целевата група в защитена работна среда, а не алтернатива на социална услуга или единствено обучение и евентуалната им подготовка за създаване на трудови навики, цитирани в предложението.</p> <p>Според легалната дефиниция "Икономическа дейност" е всяка дейност, класифицирана в Националната класификация на икономическите дейности". В националната класификация са изброени подробно всички дейности</p>
--	--	--

		от националното стопанство по сектори и позиции.
<p>3. По чл.116 ал.1 от текста да отпадат думите „целесъобразността и“</p> <p>Мотиви: Средствата от субсидията се определят по дейности и за използването им по предназначение с Постановление на Министерския съвет.</p> <p>По тези причини контролът следва да се осъществява по законосъобразността относно спазването на Закона за държавния бюджет и Постановлението на Министерския съвет за изпълнение на държавния бюджет.</p> <p>Понятието “целесъобразност” създава условия за субективна оценка на обстоятелствата, при които се изразходват средствата и различно тълкуване, което е предпоставка за противоречива практика.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Контрол за законосъобразност в публичния сектор, преди поемане на задължение и/или извършване на разход е превантивна контролна дейност, въведена със Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор. Тази контролна дейност е част от системите за финансово управление и контрол, които предоставят разумна увереност при изпълнение на дейностите в организациите и са част от доброто финансово управление, за което са отговорни ръководителите на организациите от публичния сектор.</p>
<p>4. Към Допълнителните разпоредби да се добави т.2 със следното съдържание:</p> <p>т.2 Средносписъчният брой на персонала на предприятието по т.1 се изчислява съгласно Методика за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала утвърдена от Националния статистически институт със Заповед № РД 07-21/31.01.2007 г на председателя на НСИ.</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Предложението е оттеглено. Материята е уредена в Методика за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала утвърдена от Националния статистически институт със Заповед № РД 07-21/31.01.2007 г на председателя на НСИ.</p>



<p>Национален алианс за социална отговорност - част 1 и част 2</p> <p>23 март 2019 г. 12:48:53</p> <p>23 март 2019 г. 12:49:34</p>	<p>Становище на НАСО относно проекта на Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания</p> <p>В продължение и в контекста на активната ни работа по подготовката на Закона за хората с увреждания:</p> <p>В чл. 27, ал. 3. думите „чл. 28, 29, 30“ да отпадат.</p> <p>Чл. 28, 29, 30 да отпадат.</p> <p>Мотиви: Предложението за отпадането на посочените членове изцяло е обусловено от пълното разминаване на смисъла на чл. 38 ал. 1 от Закона за хората с увреждания, който регламентира, изисква и цели разкриване на работни места за хората с увреждания при обичайна среда. Съгласно предварителните анализи в хода на подготовката на закона бе посочено, че са нужни около 400 хиляди работни места за хора с увреждания и при едно адекватно изпълнение на текста по чл. 38, ал. 1 може да се гарантират още в началото на изпълнението на тези разпоредби осигуряване на поне 100 000 работни места. Посочените чл. 28, 29, 30 от</p>		<p>Прилагането на алтернативни мерки е съобразено с предоставената правна възможност по реда на Закона за хората с увреждания. На основание чл. 38, ал. 3 от Закона за хората с увреждания Работодателите се освобождават от задължението по ал. 1 при:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. наличие на специфични фактори в работната среда, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания;</li> <li>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. Работодателите, извън тези по ал. 3, които прилагат алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания, определени с</li> </ol>
--	--	--	---



<p>процеса за правилник не кореспондират с изискванията на чл. 38 ал. 1 за създаване на работни места, а изместват тези цели с други цели, които осигуряват финансова подкрепа за специализирани и социални предприятия, което не води до разкриване на нови работни места, а води до икономическа подкрепа на предприятията. Това не са алтернативни мерки, а подмяна на целите за заетост. Разбирането за алтернативни мерки е приложимо, когато тези мерки водят до същите цели и постигат същите резултати, посочени в съответния нормативен акт. Налице е реална предпоставка за постигане на същия негативен ефект, какъвто се постигнал след въвеждане на облекченията по Закона за обществените поръчки за специализираните предприятия, когато облекченията доведоха до силно нарастване броя на специализираните предприятия и вместо увеличаване, намаляване броя на работните места за хора с увреждания. На основание на всичко това тези текстове ще отворят широка врата за масово неизпълнение на чл. 38 ал. 1 от ЗХУ и непостигане на голямата цел за осигуряване на работни места за хората с увреждания.</p> <p>В чл. 32 от правилника да се добави нова ал. 4 със следния текст. Присмачият работодател не може да бъде специализирано предприятие за хора с увреждания или център за защитена заетост.</p>	<p>правилника за прилагането на закона, се освобождават от задължението по чл. 38, ал. 1. Алтернативни мерки могат да се прилагат от работодателите при условие, че същите не желаят да изпълнят квотните задължения, отново с насоченост към оказване на подкрепа и насърчаване заетостта на хората с трайни увреждания. По отношение на чл. 28, 29 и 30 целта е повишаване на производителността на вече наети лица от тази целева група, като резултатът би бил положителен и би довело до увеличаване заетостта на конкретните предприятия.</p>
---	---

<p>Мотиви: Специализираните предприятия за хора с увреждания и централите за защита на заетостта имат задължение да наемат хора с увреждания по други нормативни текстове, критерии и условия. Смесването на техните задължения със задълженията на други юридически лица по чл. 38 ал. 1 от закона ще доведе до отчитане на едни и същи работни места по две различни нормативни задължения и невъзможност за прецизно отчитане и контрол и неправилно отчитане на едни и същи работни места и една и съща заетост, в различни нормативни текстове и с различни критерии, без да осигурява реална разкриване на нови работни места, каквито са целите на чл. 38 ал. 1 от ЗХУ.</p> <p>В чл. 98 ал. 2, т. 6 да придобие следния вид:</p> <p>„Средно списъчната численост на персонала и брой работещи хора с увреждания от тях“.</p> <p>Мотиви: Основната функция на регистъра е свързана с осигуряване на работни места за хора с увреждания при определени критерии, които са различни за различните видове предприятия. Водеща значимост на информацията от регистъра е на първо място работещите хора с увреждания и чак след това брой на предприятията и други обстоятелства.</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Предложението е оттеглено</p>
<p>Чл. 114 ал. 3 да отпадне.</p>		

<p>Мотиви: Считаме за неистинствено допускането, че национално представителна организация е възможно да няма интернет страница.</p> <p>Чл. 115 да придобие следния вид:</p> <p>„Министърът на финансите определя критерии за финансиране и издава методически насоки по елементите на финансовото управление и изразходването на субсидиите, предоставени на национално представителните организации на и за хора с увреждания.“</p> <p>Мотиви: В текстовете от ЗХУ, регламентиращи критериите за определянето на национална представителност на организациите и тяхното финансиране, липсват критериите за финансиране. От гледна точка на новите изисквания на закона относно работата на националните организации и тяхното финансиране, считаме за задължително на въвеждане на критерии за финансиране, които ще подобрят регламентите, условията и резултатите от работата им.</p> <p>Становище на Национален алианс за социална отговорност - част 2</p>	<p>Приема се по принципи</p>	<p>Текстовете са прецизирани</p>
<p>В чл. 14 ал. 1 от Проекта на ШПЗХУ, предлагаме следните допълнения:</p> <p>Индивидуалната оценка на потребностите се изготвя въз основа на събрана информация, съдържаща:</p> <p>Самооценката на човека с увреждане за затруднения в домашни условия и извън тях;</p>	<p>Не се приема</p>	<p>Налице е съобразяване с разпоредбата по чл. 22, ал. 1 от Закона за хората с увреждания</p>



<p>Увреждането/здравословното състояние;</p> <p>Вида на затруднения във функционирането на човека с увреждане;</p> <p>Степента на затруднения във функционирането на човека с увреждане;</p> <p>Степента на включване в социалната среда на човека с увреждане;</p> <p>Мобилността на човека с увреждане в социалната му среда и затруднения извън дома;</p> <p>Други обстоятелства.</p> <p>Индивидуалната оценка на потребностите на човека с увреждания е необходимо да съдържа:</p> <p>Информация за човека с увреждане;</p> <p>Констатации за наличните функционални дефицити на човека с увреждане в домашни условия и извън тях при изпълнението на ежедневните и други свои дейности;</p> <p>Потребност от предоставяне на конкретни социални услуги.</p> <p>В чл. 16 от ППЗХУ, да се допълни:</p> <p>Всяко лице с увреждане или законен представител/упълномощено лице е необходимо да бъде запознато с изготвената индивидуална оценка на неговите потребности, преди да му бъде връчена.</p> <p>В чл. 17, ал. 2 от ППЗХУ, да се допълни:</p> <p>Индивидуалната оценка на потребностите се изготвя в срок до края на месеца, следващ месеца на подаване</p>	<p>Приема се по принцип</p>	<p>Уредено е в чл. 22, ал. 4 от Закона за хората с увреждания</p>
--	-----------------------------	---

<p>на документи по чл. 21, ал. 3 по ред, определен с правилника за прилагане на закона.</p> <p>Чл. 50, т. 2 да се редактира така:</p> <p>Юридически лица, учредени по реда на Закона за етажната собственост, чийто член е човек с увреждане или родител на дете с увреждане, собственици на елементи на достъпната среда, стради и съоръжения.</p> <p>Предложения относно помощните средства:</p> <p>В частта за „Индивидуални колички“ да се добави:</p> <p>Шест години с право на един основен ремонт, по спецификация, комплект гуми и лагери на всеки две години.</p> <p>В частта „Комбиниран стол за тоалет и баня“ да се добави:</p> <p>Шест години с право на един основен ремонт, по спецификация, комплект гуми и лагери на всеки две години.</p> <p>В изискванията за ортопедични обувки да се редактира следния текст:</p> <p>Скъсяване на долен крайник с 5 и повече см. да се редактира на „Скъсяване на долен крайник с 2 и повече сантиметра“.</p>	<p>Не се приема</p>	<p>В чл. 56, ал. 1 е уреден кръгът лица, които могат да кандидатстват за финансиране на дейности по Националната програма за достъпна жилищна среда и лична мобилност</p>
<p>Приема се по принцип</p>	<p>Приема се по принцип</p>	
<p>Не се приема</p>	<p>Текстовете в приложение №2 са актуализирани през 2018 г. по предложение на Националната експертна лекарска комисия, съгласувани с националните консултанти към Министерство на здравеопазването по медицински и немедицински специалности в системата на здравеопазването, високоспециализирани и специфични</p>	

			Дейности в рамките на съответните специалности.
Национална гражданска инициатива системата ни убива	Проекта за Правилник на ЗХУ, подкрепяме напълно и следва да се разбира, че смятаме за справедливо становището на Николай Иванов от гр.Варна		Виж мотиви по-горе

АНГЕЛ ПЕТРОВ

ГЛАВЕН СЕКРЕТАР

ДХУРВСП