



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Изпълнителна агенция

„Главна инспекция по труда“



**ВЪТРЕШНИ ПРАВИЛА  
ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ПРОВЕРКИ ОТ  
КОНТРОЛНИТЕ ОРГАНИ НА ИА „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“  
ЗА ПРИЛАГАНЕ НА КВОТАТА ЗА НАЗНАЧАВАНЕ НА ХОРА С  
ТРАЙНИ УВРЕЖДЕНИЯ**

Утвърдени със Заповед №3-0595 от 14.06.2019 г.

1000 София, бул. „Княз Ал. Дондуков“ №3  
тел.: 0700 17 670; факс: 02/987 47 17  
e-mail: [info@gli.government.bg](mailto:info@gli.government.bg)  
web: [www.gli.government.bg](http://www.gli.government.bg)

## **I. ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ**

**Чл. 1.** Настоящите Вътрешни правила за извършване на специализирани проверки за прилагане на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания (Вътрешни правила) се издават на основание чл. 28, ал. 1 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания (обн. ДВ бр. 27, от 02.04.2019 г.)

**Чл. 2.** С настоящите Вътрешни правила се определят:

1. процедури за предварителен и текущ контрол върху изпълнението на проверките и последващи оценки за изпълнението;
2. редът за извършване на проверки във връзка с чл. 38, ал. 3, ал. 5, ал. 6 от Закона за хората с увреждания;
3. критерии по прилагането на чл. 38, ал. 3, т. 1 от Закона за хората с увреждания.

## **II. ПРОЦЕДУРИ ЗА КОНТРОЛ**

**Чл. 3.** При осъществяването на специализираните проверки за прилагането на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания се осъществява предварителен и текущ контрол върху изпълнението на проверките и последващи оценки на изпълнението на контрола съгласно утвърдените от Изпълнителния директор на ИА ГИТ процедури:

- Процедура за планиране и отчитане на дейността на ИА ГИТ;
- Процедура „Месечно планиране и отчитане дейността на инспекторите в ДИТ“;
- Процедура „Месечно планиране и отчитане дейността на служителя с инспекторски правомощия, без ръководни функции, в ЦА на ИА ГИТ.

## **III. ВИД И ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯТА, ПОЛУЧАВАНА ПО СЛУЖЕБЕН ПЪТ**

**Чл. 4.** Инспекцията по труда ще използва служебна информация, съдържаща се в публични или за служебно ползване регистри, поддържани от ИА ГИТ или други администрации, включително такива, поддържани от Министерството на труда и социалната политика и Агенцията за хората с увреждания.

**Чл. 5.** На териториалните дирекции „Инспекция по труда“ при Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ се предоставя служебно, от териториалните структури на Агенцията по заетостта, информация, постъпила от работодателите по реда на чл. 22, ал. 2 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания.

**Чл. 6.** В случай че предварителната информация, посочена в чл. 4 и чл. 5, за някой от работодателите - обект на специализирания контрол, не може да бъде получена служебно, същата ще бъде събирана при извършване на контролната дейност от Инспекцията по труда.

## **IV. СПЕЦИАЛИЗИРАНИ ПРОВЕРКИ - ОБХВАТ, ПЛАНИРАНЕ И ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ**

**Чл. 7. (1)** Специализираните проверки по Закона за хората с увреждания обхващат:

1. контрол по изпълнение на задълженията на работодателите за спазване на квотите за осигуряване на заетост за хора с трайни увреждания;
2. наличието на обстоятелства, във връзка с които работодателите се освобождават от изпълнението на квотите съгласно чл. 38, ал. 3 от Закона за хората с увреждания;

3. прилагането от страна на работодателите на алтернативните мерки за заетост, които съгласно чл. 38, ал. 5 от Закона за хората с увреждания са основание за освобождаване от задължението за внасяне на компенсационна вноски;

4. изпълнението на задължението за ежемесечно внасяне на компенсационни вноски съгласно чл. 38, ал. 6 от Закона за хората с увреждания.

(2) Специализираните проверки по ал. 1 могат да се извършват както самостоятелно, така и в рамките на интегрирания контрол, осъществяван от Главната инспекция по труда.

**Чл. 8 (1)** Изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ ежегодно планира, в рамките на годишния план за дейността на Агенцията, извършване и на специализирани проверки за прилагането на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания и за прилагането на алтернативни мерки за заетост.

(2) Проверки по чл. 38, ал. 1, 3, 5 и 6 от Закона за хората с увреждания могат да бъдат извършвани и по разпореждане на Министъра на труда и социалната политика, на Изпълнителния директор, на Директорите на дирекциите на специализираната администрация, на други държавни органи, на организациите за хората с увреждания и други организации с нестопанска цел, както и по преценка на инспекторите, по искания и сигнали от работници и служители или от организации на работниците и служителите и във връзка с информации от средствата за масово осведомяване или други източници.

#### **V. КОНТРОЛ ПО ЗАДЪЛЖЕНИЕТО ЗА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА КВОТАТА ПО ЧЛ. 38, АЛ. 1 ОТ ЗАКОНА ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ**

**Чл. 9. (1)** Контрол по спазване на задължението за изпълнение на квотата по реда на чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания се осъществява с проверка на предприятието.

(2) При удостоверяване на обстоятелствата по чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания контролните органи на Инспекцията по труда изискват от работодателя да декларира числеността на работниците и служителите в предприятието, а за предприятия със 100 и над 100 работници и служители – средносписъчната численост за предходната календарна година. В рамките на проверката контролните органи на Инспекцията по труда изследват истинността на декларираните обстоятелства.

(3) При пресмятане на 2 на сто от средносписъчната численост на персонала се закръглява до цяло число, показващо броя на работниците в изпълнение на квотата.

#### **VI. КОНТРОЛ ПО ПРИЛАГАНЕТО ОТ РАБОДАТЕЛИТЕ НА ЧЛ. 38, АЛ. 3, Т. 1 И Т. 2 ОТ ЗАКОНА ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ**

**Чл. 10.** При удостоверяване на обстоятелствата по чл. 38, ал. 3, т. 1 от Закона за хората с увреждания контролните органи на Инспекцията по труда изследват писмената обосновка, изготвена от работодателя, и правят преценка за наличието или за липсата на съответните специфични фактори на работната среда, които не позволяват наемането на хора с трайни увреждания съобразно критериите, посочени в Приложение №1 от настоящите Вътрешни правила.

**Чл. 11.** Контролните органи на Инспекцията по труда установяват наличието/липсата 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 съгласно чл. 38, ал. 3, т. 2 от Закона за хората с увреждания.

#### **VII. КОНТРОЛ ПО ПРИЛАГАНЕТО ОТ РАБОДАТЕЛИТЕ НА АЛТЕРНАТИВНИ МЕРКИ ЗА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО ЧЛ. 38, АЛ. 5 ОТ ЗАКОНА ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ**

**Чл. 12. (1)** Работодателите, които прилагат алтернативни мерки за заетост на хора с трайни увреждания, се освобождават от задължението за изпълнение на квоти по реда на чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания.

**(2)** При контрол на прилагането от страна на работодателя на алтернативната мярка, регламентирана от чл. 30 до чл. 32 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания, контролните органи изследват първични платежни документи, с които работодателят доказва стойността на закупените стоки или предоставените услуги.

**(3)** На проверка подлежи стойността на месечния размер на средствата за закупуване на стоките или ползване на услугите, като се прави преценка дали той отговаря на посочения от чл. 30 до чл. 32 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждане.

**(4)** Проверява се статутът на лицето, от което са закупени или потребени стоки и/или услуги, който може да бъде:

1. специализирано предприятие или кооперация на хора с увреждания;
2. човек с увреждания, осъществяващ самостоятелна стопанска дейност;
3. социални предприятия клас А, които отговарят на условията по чл. 7, т. 1, 2 и 4 от Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика и/или от социални предприятия клас А+, регистрирани по реда на чл. 8, т. 1 и 3 от същия закон.

## **VII. КОНТРОЛ ПО ВНАСЯНЕТО НА КОМПЕНСАЦИОННИ ВНОСКИ ОТ РАБОТОДАТЕЛИТЕ СЪГЛАСНО ЧЛ. 38, АЛ. 6 ОТ ЗАКОНА ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ**

**Чл. 13. (1)** При неизпълнение от страна на работодателя на квотите по чл. 38, ал. 1 от Закона за хората с увреждания и при неприлагане на алтернативните мерки за заетост, работодателите, които не са освободени от прилагане на квотите, дължат ежемесечно компенсационна вноска по реда на чл. 38, ал. 6 от същия закон. Компенсационните вноски се заплащат доброволно или принудително по реда на Данъчно-осигурителния процесуален кодекс.

**(2)** Доброволното внасяне на компенсационни вноски от работодателите се извършва по следната банкова сметка:

IBAN –BG04 UNCR 96603119827613

BIC код на УНИ КРЕДИТ БУЛБАНК: UNCRBGSF,

титуляр на сметката ИА "Главна инспекция по труда"

• В платежното нареждане работодателите посочват задължително за наредител:

- БУЛСТАТ/ЕИК и име на работодателя.
- Като основание за плащане се посочва:
  - компенсационна/ни вноска/ки по чл. 38, ал. 6 от ЗХУ;
  - броя на незаетите работни места, отнесени за съответните месеци, за които работодателя внася дължимите компенсационни вноски;
  - съответния месец/месеци и годината, за който са внесени компенсационните вноски.

• Пример за основание, което да е посочено в платежното нареждане:

- „Комп. вн. по чл. 38, ал. 6 ЗХУ за 2 раб. места за м. 07.2019 г.“

- „Комп. вн. по чл. 38, ал. 6 ЗХУ за 2 раб. места за м. 08.2019 г.“

**Чл. 14.** При неизпълнение на задължението по чл. 13, контролните органи предприемат действия за търсене на административнонаказателна отговорност.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛНА РАЗПОРЕДБА**

**§ 1.** Настоящите Вътрешни правила са утвърдени със Заповед №3-0595 от 14.06.2019 г. на Изпълнителния директор на ИА „Главна инспекция по труда и се публикуват на интернет страницата на ИА „Главна инспекция по труда“.

**Приложение № 1 към чл. 10**

**КРИТЕРИИ ПО ПРИЛАГАНЕТО НА ЧЛ. 38, АЛ. 3, Т. 1 ОТ ЗАКОНА ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ ЗА ОСВОБОЖДАВАНЕ ОТ ЗАДЪЛЖЕНИЕТО ЗА НАЗНАЧАВАНЕ НА РАБОТНИЦИ И СЛУЖИТЕЛИ С ТРАЙНИ УВРЕЖДЕНИЯ**

От задължението за назначаване на работници и служители с трайни увреждания по реда на чл. 38, ал. 3, т. 1 от Закона за хората с увреждания се освобождават работодатели при наличие на специфични фактори на работната среда съобразно определените критерии, доколкото в закон или в друг нормативен акт не е предвидено друго.

**I. Определянето на критериите за наличие на специфични фактори на работната среда се основава на:**

1. Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране, издадена на основание чл. 104, ал. 1 от Кодекса за социално осигуряване;
2. Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време, издадена на основание чл. 137, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда;
3. Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, издадена на основание чл. 156, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда.

**II. Критерии за освобождаване от задължението за наемане на хора с трайни увреждания:**

1. Брой на работниците и служителите, които полагат труд при условията на първа и/или втора категория труд;
2. Брой на работниците и служителите, работещи при условията на установено намалено работно време и/или имащи право на допълнителен платен годишен отпуск съгласно чл. 156, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда;

**III. Условия за освобождаване на работодателя от задължението за наемане на хора с трайни увреждания:**

1. Броят на работниците и служителите към 31 декември на предходната календарна година, които полагат труд при условията на първа и/или втора категория труд е 50% или над 50% от средносписъчната численост на персонала в съответното предприятие за предходната календарна година;
2. Броят на работниците и служителите към 31 декември на предходната календарна година, работещи при условията на установено намалено работно време и/или имащи право на допълнителен платен годишен отпуск, е 50% или над 50% от средносписъчната численост на персонала в съответното предприятие за предходната календарна година.
3. Общият брой на работниците и служителите към 31 декември на предходната календарна година, които полагат труд съответно при условията на първа и/или втора категория труд и на работниците и служителите, работещи при условията на установено намалено работно време и/или имащи право на допълнителен платен годишен отпуск по реда на чл. 156, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда, е 50% или над 50% от средносписъчната численост на персонала в съответното предприятие за предходната календарна година.

#### **IV. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА СРЕДНОСПИСЪЧНАТА ЧИСЛЕНОСТ НА ПЕРСОНАЛА ЗА ПРИЛАГАНЕТО НА НАСТОЯЩИТЕ КРИТЕРИИ.**

Средносписъчната численост на персонала за предходната календарна година по т. III се определя съгласно Методиката за изчисляване на списъчния и средния списъчен брой на персонала на Националния статистически институт.