**ТРУДОУСТРОЯВАНЕ НА РАБОТНИК ИЛИ СЛУЖИТЕЛ**

*Дата на последна редакция: 26.06.2020 г.*

**Нормативна уредба**

Кодекс на труда (КТ)

Кодекс за социално осигуряване (КСО)

Закон за здравето (ЗЗдр)

Наредба № РД-07-1 от 2 февруари 2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност

Наредба за трудоустрояване

Наредба за медицинската експертиза (НМЕ)

**Юридическа характеристика**

Трудоустрояването представлява преместване на работника или служителя на друга подходяща работа или на същата работа при облекчени условия, като характерът на работата, условията на труда и срокът на преместването се определят по предписание на здравните органи (чл. 317, ал. 1 КТ).

Работник или служител, който поради болест (общо или професионално заболяване) или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустроява на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи (чл. 314 КТ).

Работодателят с повече от 50 работници и служители е длъжен да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от икономическата дейност (чл. 315 КТ). При определянето на общия брой на работниците и служителите не се вземат предвид морските лица, работещи в предприятието. Минималният брой работни места, подходящи за трудоустрояване (в проценти), които следва да се определят, е посочен в Наредба № РД-07-1 от 2 февруари 2012 г. за определяне на работните места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност.

Местата за трудоустрояване в предприятието се определят от комисията по трудоустрояването (чл. 2, ал. 1 и 2 от Наредбата за трудоустрояване), която се създава със ЗАПОВЕД НА РАБОТОДАТЕЛЯ (за повече информация виж процедура "Създаване и дейност на комисия по трудоустрояване").

В настоящата процедура са използвани следните легални дефиниции:

- "работодател" е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател (§ 1, т. 1 ДР КТ);

- "временна неработоспособност" е състояние, при което осигуреното лице не може или е възпрепятствано да работи поради: остро, подостро или обострено хронично общо заболяване; злополука; професионална болест; лечение в чужбина; санаторно-курортно лечение; належащ медицински преглед или изследване; карантина; отстраняване от работа по предписание на здравните органи; гледане на болен или на карантиниран член от семейството; належащо придружаване на болен член от семейството за медицински преглед; изследване или лечение в същото или в друго населено място, в страната или в чужбина, бременност и раждане; гледане на здраво дете, върнато от детско заведение поради карантина в заведението (§ 1, т. 34 ДР ЗЗдр);

- "трайно намалена работоспособност" е състояние, при което поради хронично травматично или нетравматично увреждане (болест) лицето е с ограничена работоспособност във връзка с траен функционален дефицит на съответен увреден орган или система (§ 1, т. 35 ДР ЗЗдр);

- "морско лице" е физическо лице, което заема длъжност по трудово правоотношение като член на екипажа на кораб, вписан в регистъра на корабите на държава - членка на Европейския съюз, независимо дали се намира на брега или на борда на кораба, притежава свидетелство за правоспособност и свидетелство за допълнителна и/или специална подготовка, придобито по реда на Наредба № 6 от 5 април 2012 г. за компетентност на морските лица в Република България (§ 1, т. 15 ДР КТ).

**Осъществяване на процедурата**

I. Компетентен орган

Предписанията за трудоустрояване се издават от лекуващия лекар, лекарските консултативни комисии (ЛКК), териториалните експертни лекарски комисии (ТЕЛК) и Националната експертна лекарска комисия (НЕЛК) - чл. 1, ал. 1 от Наредбата за трудоустрояване. Трудоустрояването, въз основа на издаденото предписание, се извършва със заповед от работодателя.

II. Вътрешен ход на процедурата

Когато няма данни за трайно намалена работоспособност или трайно намалената работоспособност е под 50 на сто, но здравословното състояние на осигурения налага да работи при облекчени условия, включително при намален работен ден, той се трудоустроява с болничен лист. Лекуващият лекар/лекарят по дентална медицина трудоустроява временно неработоспособни лица за срок до 1 месец в една календарна година, а ЛКК - до 2 години, но за не повече от 6 месеца еднократно. На всеки 6 месеца се прави контролен преглед и се издава нов болничен лист. След изтичане на двете години осигуреният се насочва за освидетелстване от ТЕЛК (чл. 25 НМЕ).

Предписанията за трудоустрояване от лекуващия лекар и ЛКК се издават до 7 дни от деня на прегледа. ТЕЛК освидетелстват и преосвидетелстват лицата в срок до 20 дни от датата на постъпването на документите. При временна неработоспособност, която продължава, срокът за освидетелстване е до 10 дни (чл. 1, ал. 5 от Наредбата за трудоустрояване).

Забележка: при вземане на решение за издаване на предписание за временно трудоустрояване задължително участват предварително уведомените писмено от здравните органи представител/представители на работодателя, а при издаване на предписание за трудоустрояване на член-кооператор в производствена кооперация - представители на управителния съвет, които също подписват предписанията за трудоустрояване от лекуващите лекари или ЛКК. Ако те не се явят, здравните органи сами вземат решение за издаване на предписанието, в което посочват конкретно работно място или длъжност от списъка на работните места и длъжности за трудоустрояване (чл. 1, ал. 4 от Наредбата за трудоустрояване).

Подлежащият на трудоустрояване работник или служител подава МОЛБА до работодателя за изпълнение на предписанието на здравните органи, към която прилага и самото предписание на здравния орган. Работодателят издава ЗАПОВЕД ЗА ТРУДОУСТРОЯВАНЕ на работника или служителя в съответствие с предписанието на здравния орган (арг. чл. 317, ал. 3 КТ).

При неизпълнение на предписанието, работодателят дължи обезщетение на подлежащия на трудоустрояване работник или служител в размер на брутното му трудово възнаграждение от деня, в който получи предписанието за трудоустрояване, до неговото изпълнение (чл. 317, ал. 4, във вр. с чл. 217, ал. 1 КТ).

Когато работникът или служителят без уважителни причини откаже да приеме работата, на която се трудоустроява в същото или в друго предприятие, той няма право на такова обезщетение (чл. 217, ал. 2 КТ).

Забележка: работодателят е длъжен да вземе всички необходими мерки за приспособяване на работните места, определени за трудоустроени (чл. 2, ал. 6 от Наредбата за трудоустрояване). При спор между предприятието и подлежащия на трудоустрояване работник или служител относно подходяща работа за трудоустрояване въпросът се решава от здравния орган, издал предписанието за трудоустрояване. Здравният орган по искане на предприятието или на работника или служителя може да измени или допълни предписанието за трудоустрояване, когато намери искането за основателно. Решението или отказът на здравния орган да се произнесе в тези случаи може да се обжалва пред по-горестоящия орган на медицинската експертиза (чл. 3 от Наредбата за трудоустрояване).

III. Възнаграждение и обезщетения през периода на трудоустрояването

Трудоустроеният получава възнаграждение за изпълняваната работа (чл. 320, ал. 1 КТ).

Работник или служител с трайно намалена работоспособност под 50 на сто, който е трудоустроен за определен срок и за новата работа получава по-ниско трудово възнаграждение от възнаграждението на предишната работа, има право на парично обезщетение за разликата в трудовите възнаграждения съгласно КСО (чл. 320, ал. 2 КТ).

Размерът на паричното обезщетение при трудоустрояване се определя в разпоредбата на чл. 47, ал. 2 КСО. Съгласно посочения текст, дневното парично обезщетение е в размер на разликата между полученото среднодневно брутно трудово възнаграждение през 18-те календарни месеца, предхождащи месеца на трудоустрояването, но не повече от среднодневния размер на максималния месечен осигурителен доход, и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването. Когато осигуреният е работил по-малко от 18 месеца до деня на трудоустрояването, обезщетението се определя като разлика между среднодневното възнаграждение, определено по чл. 41 КСО, и получаваното среднодневно брутно трудово възнаграждение след трудоустрояването. Паричното обезщетение се изплаща за времето на трудоустрояването, когато то е за период до 6 месеца. Ако трудоустрояването е за повече от 6 месеца, обезщетението се изплаща за 6 месеца (арг. чл. 47, ал. 3 КСО).

Забележка: разпоредбата на чл. 46 КСО указва случаите, в които на осигурени лица не се изплаща парично обезщетение за временна неработоспособност. Ако работникът/служителят е с 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност, му се определя пенсия за инвалидност (чл. 72 КСО).

IV. Водене на дневник

В предприятието се води дневник за регистриране на трудоустроените лица (чл. 2, ал. 3 от Наредбата за трудоустрояване). Дневникът трябва да се води така, че при поискване на сведение от страна на работодателя или от контролните органи да може да се установи броят на трудоустроените лица, сроковете за трудоустрояването им и свободните работни места.

**Резултат от процедурата**

Чрез трудоустрояването се съхранява работоспособността на трудоустроения работник или служител, а в някои случаи трудоустрояването може да спомогне за възстановяването на работоспособността.

Когато работникът или служителят е трудоустроен за определен срок в същото предприятие, той запазва работата, която е изпълнявал преди трудоустрояването и се връща на нея, след като работоспособността му се възстанови. Когато трудоустроен за неопределено време възстанови работоспособността си, работодателят го премества с негово съгласие на друга подходяща работа. Ако той не приеме предложената му работа, може да остане на същата работа до явяването на работник или служител, подлежащ на трудоустрояване (чл. 5 от Наредбата за трудоустрояване).