

АСОЦИАЦИЯ НА ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА БЪЛГАРСКИТЕ РАБОТОДАТЕЛИ
18.09.2017 г.

**ДО
Г-Н БИСЕР ПЕТКОВ
МИНИСТЪР НА ТРУДА И
СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА НА
РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ**

**КОПИЕ:
Г-ЖА СУЛТАНКА ПЕТРОВА
ЗАМЕСТНИК-МИНИСТЪР НА
ТРУДА И СОЦИАЛНАТА
ПОЛИТИКА НА РЕПУБЛИКА
БЪЛГАРИЯ**

Относно: Концепция за реформиране на системата за експертиза на работоспособността

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИН ПЕТКОВ,

Във връзка с обсъждане на Концепцията за реформиране на системата за експертиза на работоспособността предлагаме на Вашето внимание

**ПРЕДЛОЖЕНИЯ
на Асоциация на организациите на българските работодатели
относно Концепция за реформиране на системата за експертиза на
работоспособността**

I. Общи положения

1. Въвеждане на принципа за оценка на вид и степен на функционалните увреждания, които са извън типичните за възрастта промени.
Оценката да се прави въз основа на медицинска документация по съответния проблем, проследена в динамика – 3 години назад (която да се изисква от посочения от лицето лекуващ лекар/болница по служебен път), а не по последна епикриза и/или консултации от различни специалисти – 1 месец преди явяване за експертиза.
Необходимо е ускорено въвеждане на електронно здравно досие – основен източник на медицинска информация за лицето.
При разминаване в данните от медицинската документация по съответния проблем да се изисква изследвания и прегледи от доверени лекари на всеки етап от експертизата – като в МЗ, така и при оценка на работоспособността.
2. Въвеждане на International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) като модел за оценка на функционални увреждания, с позитивна и негативна оценка на възможностите на хората с увреждания да изпълняват трудовите си задачи с обхват: оценка на пригодност за конкретното работно място/ длъжност; за основната професия; за общия трудов пазар.
3. Цел на позитивната оценка следва да бъде функционалната дееспособност на ХУ и създаване на възможност за подкрепа за участие в трудовия и социалния живот в обществото.
4. Персонализиране на отговорността на лекарите в цялостния процес на експертизата. Да се предвиди механизъм за контрол на всички етапи от процеса.
5. Експертизата следва да съдържа:

- точно и ясно формулирани препоръки за медицинска и трудова рехабилитация, в това число трудоустрояване с активно участие на представители от работодателите, в това число трудови медици, за определяне на продължителност, обхват и отговорности при трудоустрояване на хората с увреждания в предприятията. Оценка на ефективността на трудоустрояването в процеса на експертизата;
 - при последваща оценка на хората с увреждания да се изисква оценка на ефективността от предприетите мерки при лицето по отношение на ефективността от медицинска и/или трудова рехабилитация/трудоустрояване.
6. Финансова подкрепа при адаптиране на работните места за хората с увреждания в рамките на предприятието, както и осигуряване на средства за работодателя при трудова/ професионална рехабилитация.
 7. Пенсионно-осигурителната система, основана на оценка на работоспособността, като се прилагат следните правила:
 - при възможност лицето да работи 6 и повече часа на ден - няма право на пенсия;
 - частична загуба на работоспособност от 3 до 6 часа дневно (за повече от 78 календарни седмици) - има право на частична пенсия (равна на 50% от пенсията за инвалидност);
 - при продължителна неработоспособност за професията - изплащане на пълна пенсия за инвалидност, преквалифициране;
 - пълна загуба на работоспособност за конкретното работно място(лицето е работоспособно по-малко от 3 часа дневно) - има право на пълна пенсия за инвалидност само след изчерпване на възможностите медицинска и/или трудова рехабилитация.
 8. Ясно документирани отговорности на трудовите медици, консултиращи работодатели и работещите относно мерки за адаптиране, трудоустрояване и динамично проследяване на ефекта от предприетите от Работодателя мерки за поддържане на функционалната дееспособност на хората с увреждания.

II. Предложения за обхват и съдържание на медицинската експертиза

1. В Наредба за медицинската експертиза да се регламентират :
 - нова методология за оценка на вида и степента на увреждане, а не на характерни за възрастта заболявания;
 - изисквания за съвместимост на оценката с International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF);
 - персонализиране на отговорността на лекарите, извършващи оценката по увреждания;
 - необходимост и препоръки за медицинска рехабилитация;
 - определяне на знаците според вид и степен на увреждане – /знак за незрящ, за невъзможност за самостоятелно придвижване, за глух и т.н./, които определят по-нататък последващата оценка за социална подкрепа.

III. Предложения на експертизата на работоспособността

1. КЕР трябва да формулира еднозначни и ясни указания за работодателя какви дейности може и какви не може да извършва лицето с установените увреждания.
2. КЕР трябва да даде отговор на следните въпроси:
 - а) има ли пълна загуба на работоспособността за конкретното работно място/ професия/общия трудов пазар (100%);
 - б) има ли ресурс за изпълнение на трудовите задачи/професията и при какви условия (времетраене на работното време, ергономични условия, изисквания към работната среда и др.);
 - в) при липса на възможност за трудоустрояване в предприятието следва да се прави оценка от социолози, психолози, ергономи, трудови медици и др. относно възможности за преквалификация /трудова рехабилитация/ или насочване към предприятия за инвалиди - ТПК.

IV. Предложения за трудоустрояване

1. Ако предприятието (комисията по трудоустрояването) прецени, че не може да изпълни препоръките на КЕР, Работодателят има право да обжалва решението на Комисията с мотиви.
2. С наредбата за трудоустрояване ясно да се регламентират отговорностите на всички заинтересовани страни в процеса относно функции, задачи, оценка от ефективността на предприетите мерки, в т.ч. на трудовия медик.
3. Да се регламентират финансовите ангажменти на осигурителния институт за:
 - доплащане на лицето на компенсация до размера на работната заплата за пълно работно време - работодателят заплаща действително отработеното време, а остатък до 8 часа – НОИ.
4. Да се предложат законодателни промени за осигуряване на финансови средства за подкрепа на Работодателя при необходимост от адаптиране на работната среда и за преквалификация на лицата с трайно намалена работоспособност, ако е възможно в самото предприятие.
5. Необходимо е да се ревизира законовата и поднормативна база, касаеща местата за трудоустрояване на ХУ в предприятията. Да се прецизира необходимостта от работни места за трудоустроени в рискови предприятия и за рискови професии.

- V. Считаме за необходимо да бъдем текущо информирани за предложенията за нормативни промени и да бъде осигурено участието на наши експерти в обсъждането им.**

С УВАЖЕНИЕ,

за „АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ

КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ”:
УС

Васил Велев – председател на

за „БЪЛГАРСКА СТОПАНСКА КАМАРА –

СЪЮЗ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС”

Божидар Данев – изпълнителен

председател

за „БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО –

ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА”
на УС

Цветан Симеонов - председател

за „КОНФЕДЕРАЦИЯ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

И ИНДУСТРИАЛЦИТЕ В БЪЛГАРИЯ - КРИБ

ГЛАСЪТ НА БЪЛГАРСКИЯ БИЗНЕС”
на УС

Кирил Домусчиев - председател