



ИНВЕСТИРАНЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Проект „Посредничество и електронни услуги – нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване“

Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051P0001-5.2.06-0252-C-0001

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

**ДА СИ НАМЕРИМ
ПОДХОДЯЩА РАБОТА
ЧРЕЗ УСЛУГАТА
„ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АСИСТИРАНЕ,
ОН-ЛАЙН ОБУЧЕНИЕ“**

НАРЪЧНИК ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ





**ДА СИ НАМЕРИМ ПОДХОДЯЩА РАБОТА
ЧРЕЗ УСЛУГАТА
„ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АСИСТИРАНЕ,
ОН-ЛАЙН ОБУЧЕНИЕ”**

НАРЪЧНИК ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

© 2011 Национална федерация на работодателите на инвалиди.

Да си намерим подходяща работа чрез услугата „Посредничество и асистирание и он-лайн обучение“. Всички права запазени

Наръчникът е разработен в рамките на Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051PO001-5.2.06-0252-C-0001 по Проект „Посредничество и електронни услуги – нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване“. *Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд.*

НФРИ допуска използване на текстове от материала с единствено условие да бъде цитиран източникът.

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕДЕНИЕ	5
Глава 1. Права и облекчения за хората с увреждания, участващи в пазара на труда	7
1. Кодекс на труда	7
1.1) Квотна система	7
1.2) Защита	8
А) От дискриминация	8
Б) Забрана за полагане на нощен и извънреден труд	8
В) Платен годишен отпуск	9
Г) Закрила при уволнение	9
2. Закон за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД)	9
3. Закон за интеграция на хората с увреждания	10
3.1) Национални програми и мерки за насърчаване на заетостта	10
3.2) Приспособяване на работното място	10
3.3) Собствен бизнес	10
4. Закон за насърчаване на заетостта	11
4.1) Насърчителни мерки	11
4.2) Собствен бизнес	12
4.3) Програми на Агенцията по заетостта	12
5. Закон за държавния служител (ЗДСл)	13
6. Закон за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДВДФЛ)	14
7. Закон за местните данъци и такси (ЗМДТ)	15
8. Други права и облекчения за хората с увреждания, свързани с трудовата им заетост	15
8.1) Облекчения при ползване на моторни превозни средства	15
8.2) Освобождаване от държавни такси	16
8.3) Облекчени условия и ред при висшето обучение	16

8.4) Социални услуги	16
9. Нови мерки по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” ...	17
Глава 2. Моята професионална кариера. Какво трябва да знаете при търсене и кандидатстване за работа. Стратегии и компетентности.	18
1. Началото – адекватна самооценка	18
2. Избор на подходяща професия	19
3. Как да си търсим работа	
Error! Bookmark not defined.	
3.1) Предварителни бележки	20
3.2) Къде и как да търсите работа?	21
Глава 3. Бюро за посредничество и асистирание. Какви възможности предоставя и как да се ползва електронният сайт на Бюрото (http://buro.nfri.bg/)	22
1. Социалната услуга „Бюро за посредничество и асистирание”	23
2. Съдържание и начин на ползване на сайта на „Бюро за посредничество и асистирание”	23
2.1) Регистрация	23
2.2) Предоставяне на услугата чрез електронно посредничество	26
2.3) Основни рубрики в сайта в помощ на лицата с увреждания, търсещи работа	27
Заключителни бележки	29
ПРИЛОЖЕНИЕ	31

ВЪВЕДЕНИЕ

Трудът или професионалната дейност има огромно значение за хората с увреждания, защото той е източник на собствени доходи, притежава рехабилитационен ефект, поддържа и задълбочава тяхната социализация, прави ги психически по-устойчиви.

Увреждането влияе негативно най-малко в две посоки: от една страна то създава финансови проблеми, които са свързани с необходимостта от извършване на допълнителни разходи за лечение и рехабилитация, от друга страна може да породи затруднения, ограничения или невъзможност за професионална активност и дейност. Ето защо, когато човек може да заработи и да притежава макар и малки доходи, това означава, че се предотвратява (или намалява) неговото социално изключване и финансова зависимост. От друга страна, работата поражда и поддържа усещането за контрол над ситуацията, чувство за лична независимост и автономност, носи удовлетворение, подобрява представата за самия себе си. Нещо повече, когато човек работи, той придобива усещане и чувство за това, че животът му има смисъл¹. Трудът, работата, професионалната активност – без значение какъв термин ще използваме – поражда усещането, че си потребен на другите и предоставя възможност за самореализация. Работещият човек „обикновено е потопен в гъста мрежа от социални контакти, води подреден живот и често притежава перспективи и възможности за лично развитие – в съответствие със собствените си аспирации”². А това е особено важно за хората с увреждания, защото ги предпазва от негативното влияние – с различна продължителност – на стреса и оттук от влошаване на здравето и задълбочаване на уврежданията.

Възможностите и способностите на човека с увреждане да започне работа се определят както от **лични**, така и от **социални фактори**. Към първите спадат „обективни” страдания, психологическо състояние, постигнато образователно равнище и професионална квалификация, възраст, пол и др. Социалните фактори включват – реално създадени условия и възможности за хората с увреждания да се трудят, преобладават негативни стереотипи и предсразсъдъци в обществото спрямо уврежданията, съществуват архитектурни и транспортни бариери и др.

¹ Brzezińska, A., Z. Woźniak, K. Maj (red.) (2007) *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*. Wyd-wo SWPS Academica, Warszawa, с. 13-15.

² Пак там, с. 15

От средата на 90-те години на XX век насам в България започна да се обръща повече внимание и да се полагат повече усилия за социално включване и интеграция на хората с увреждания на пазара на труда: например стимулират се финансово специализираните предприятия за трудоустроени, както и обичайните работодатели да наемат работници и служители с увреждания.

На хората с увреждания се предлагат специални програми за квалификация, преквалификация и трудова заетост.

Въпреки това, всички налични данни показват, че повече от половината лица с увреждания са с основно и по-ниско образование, което води до отсъствие на специалност и професия. Поради тази и други причини, основният източник на работни места за хората с увреждания остават специализираните предприятия и кооперации на и за хора с увреждания. Работа в обичайна среда намират предимно лицата с увреждания, които притежават търсени на пазара на труда професии и/или високо (висше и по-високо) образование. Същевременно Бюрата по труда все още са почти единственият източник, чрез който хората с увреждания могат да търсят и да намерят работа.

Настоящият Наръчник има за цел да представи една нова услуга и новите възможности, които тя разкрива при търсене и намиране на работа от хора с увреждания. Затова, ако сте човек с трайно увреждане, образован сте добре или поне имате професия, тази услуга може да се окаже Вашият шанс да започнете работа.

Наръчникът е структуриран в 3 части:

Първата част – Глава 1. „Права и облекчения за хора с увреждания” – има за цел да ви запознае с основните права и облекчения, които са предвидени в българското законодателство в сферата на трудовата заетост на хората с увреждания.

Във втората част – Глава 2. „Моята професионална кариера”, ви представя накратко някои общи и много важни знания, които трябва да овладеете, за да можете да планирате и реализирате професионалната си кариера или да търсите по-активно и по-ефективно работа.

В третата част – Глава 3. „Бюро за посредничество и асистирание” – ви представяме иновативната услуга, чиято цел е да ви информира, обучава и посредничи при намиране на работа посредством възможностите на Интернет. аръчникът е предназначен за всички Вас, които желаете да работите и активно търсите работа.

Глава 1.

Права и облекчения за хората с увреждания, участващи в пазара на труда

Когато навлизате и участвате в пазара на труда – регистрирани сте като безработни, търсещи работа, се превръщате в субекти, носители на права и облекчения както за самите себе си, така и за работодателите, които са готови да ви наемат.

Тези права и облекчения са регламентирани в Закони, Правилници и Наредби, най-важните от които са: Закон за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ), Кодекс на труда (КТ), Закон за насърчаване на заетостта (ЗНЗ), Закон за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДВДФЛ).

Освен това Министерският съвет на Република България – основно чрез Министерство на труда и социалната политика и неговите Агенции – разработва национални стратегии, планове, програми и политики, които пряко или косвено са насочени към решаване проблемите на трудовата заетост на хората с увреждания.

1. Кодекс на труда

1.1) Квотна система

Кодексът на труда (КТ) регламентира задължението на всички фирми с персонал над 50 работници и служители, всяка година да определят работни места за трудоустрояване, в размер между 4% и 10% от общия брой заети в предприятието в зависимост от отрасъла (чл. 315, ал. 1 от КТ).

Размерът на местата за трудоустроени се определя с наредба от министрите на здравеопазването и на труда и социалната политика.

Вие трябва да знаете, че половината от местата за трудоустроени (по чл. 315, ал. 1 от КТ) са предназначени за хора с трайни увреждания (чл. 27, ал. 1 от ЗИХУ).

Много от по-големите фирми обаче пазят тези места за свои работници и служители, които по различни причини трябва да се трудоустроят временно или трайно. Само по-големите държавни и общински фирми при наличие на свободни места за трудоустроени, обявяват свободни места в Бюрата по труда и евентуално наемат хора с трайни увреждания.

Голяма част от по-малките фирми обикновено не спазват квотната система и предпочитат да плащат глоби. Все пак това е една възможност за разкриване и поддържане на работни места за хора с увреждания.

Друг аспект на квотната система е задължението (чл. 316 от КТ) на министрите, ръководителите на други ведомства и общините да създават „специализирани държавни (общински) предприятия, а работодателите с

повече от 300 работници и служители – цехове и други звена за работа на лица с трайно намалена работоспособност”³.

При сегашната икономическа ситуация в страната тази норма почти не се спазва.

1.2) Защита

А) От дискриминация

В Кодекса на труда (чл. 8, ал. 3) е регламентирана забраната за извършване на пряка или непряка дискриминация при „осъществяване на трудовите права и задължения...” основана на „народност..., възраст... наличие на психически или физически увреждания...”⁴.

Забраната за пряка и непряка дискриминация е регламентирана и в чл. 4 на Закона за защита от дискриминация (ЗЗД)⁵.

Във връзка с изискването на КТ за недопускане на пряка или непряка дискриминация, в допълнителните му разпоредби беше указано, какво е пряка и непряка дискриминация. Днес тези дефиниции са „прехвърлени” в Закона за защита от дискриминация:

Пряка дискриминация е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по ал. 1⁶, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

Непряка дискриминация е поставяне на лице на основата на признаците по ал. 1 в по-неблагоприятно положение в сравнение с други лица чрез привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдан/а с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими.

Познаването на тези разпоредби на Кодекса на труда и Закона за задълженията и договорите ви позволява да търсите своите права по съдебен ред или чрез Комисията за защита от дискриминация, когато се чувствате дискриминирани на пазара на труда.

Б) Забрана за полагане на нощен и извънреден труд

В КТ е предвидена норма, която забранява полагането на нощен труд – чл.140, ал.4. т.т. 3 и 4, и извънреден труд (чл.147, ал. 1, т.т. 3 и 4) от майки, „... които се грижат за деца с увреждания независимо от възрастта им, освен с тяхно писмено съгласие” и „трудоустроени работници и служители”.

Внимание! Проблем, с който можете да се сблъскате, е свързан с това, че в тези текстове, за разлика от текстовете за непряката дискриминация, се говори *само за трудоустроени работници и служители*,

³ Кодекс на труда, ДВ, бр. 26 от 1986 г., чл. 316, ал. 1.

⁴ Пак там, чл. 8, ал. 3.

⁵ Закон за защита от дискриминация, ДВ, бр. 70 от 2004

⁶ „Забранена е всяка пряка или непряка дискриминация, основана на пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна” – Закон за защита от дискриминация, ДВ, бр. 70 от 2004, чл. 4, ал. 1.

което означава, че се поставя знак на равенство между понятията „трудоустроен“ и „лице с увреждане“. А това вече не е вярно, защото не всеки работник, който е трудоустроен (често за 6 месеца или 1 година), е „лице с увреждане“ и не всеки работник с увреждане е трудоустроен. На практика това дава възможност на работодателите, които заделят някакъв процент от работните места за трудоустроени, да не назначават „външни“ лица с увреждания.

В) Платен годишен отпуск

КТ регламентира по-дълъг основен платен отпуск за лица с 50 и над 50 на сто трайно намалена работоспособност (чл. 319 от КТ). Те имат право на основен платен отпуск в размер най-малко 26 работни дни.

Г) Закрила при уволнение

Важна гаранция за правото ви на труд като човек с увреждане е относителната забрана за уволнение на работници и служители, които:

- страдат от определени заболявания, посочени в наредба на министъра на здравеопазването⁷;
- са трудоустроени (чл. 333, ал. 1, т. 3 и ал. 2 от КТ).

В тези случаи работодателят е длъжен да поиска предварително разрешение от Инспекцията по труда и мнението на ТЕЛК за всеки отделен случай.

2. Закон за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД)

Антидискриминационните директиви на ЕС са намерили отражение в **Закона за защита срещу дискриминацията (ЗЗСД)**. В него конкретно се посочват признаците, на основание на които се забранява всяка пряка и непряка дискриминация – по пол, раса, увреждане и др. С приемането на закона се приеха и механизми за защита срещу дискриминацията. Създаде се независим специализиран държавен орган – Комисия за защита от дискриминацията, който осъществява контрол по прилагането и спазването на Закона за защита срещу дискриминацията и други закони, уреждащи равенство в третирането.

В закона са посочени задълженията на работодателите при упражняване правото на труд на всички физически лица на територията на Република България. Дадени са и конкретни определения на пряката и непряка дискриминация спрямо физическите лица.

Едно от най-съществените задължения на работодателя е да пригоди работното място към нуждите на лицето с увреждания – да осигури достъп до работното място, подходящо оборудване и работно време, при спазване изискванията за охрана на труда, които компенсират увреждането на човека и му осигуряват възможност да работи.

⁷ Става дума за исхемична болест на сърцето, активна форма на туберкулоза, онкологично заболяване, психично заболяване или захарен диабет.

3. Закон за интеграция на хората с увреждания

3.1) Национални програми и мерки за насърчаване на заетостта

Законът за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ) регламентира задължението на Министерството на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта (чл. 23, ал. 1 от ЗИХУ) и Агенцията за хора с увреждания да създават и реализират различни програми и мерки за насърчаване заетостта на хората с увреждания, в т.ч. субсидиране на фирми, които искат да назначат човек с трайно намалена работоспособност и във връзка с това трябва да му осигурят достъп до предприятието и да адаптират работното място спрямо неговите нужди. Освен това се финансират различни проекти на специализирани предприятия и на обичайни работодатели.

3.2) Приспособяване на работното място

При необходимост работодателят е длъжен да адаптира работно място на лицето с увреждане към неговите потребности и възможности (чл. 24 от ЗИХУ).

За средства за приспособяване на работно място работодателят може да кандидатства с проект пред Агенцията за хората с увреждания. Тези средства са предназначени за: (а) осигуряване на достъп до работното място за лице с трайно увреждане; (б) приспособяване на работното място за лице с трайно увреждане; (в) оборудване на работното място за лице с трайно увреждане (чл. 25, ал. 1 от ЗИХУ).

Работодател, наел лице с увреждане и ползвал средства за приспособяване на работното му място, е длъжен да осигурява работа на лицето с увреждане най-малко 3 години след усвояване на средствата (чл. 25, ал.4 от ЗИХУ).

Редът за кандидатстване и отпускане на средства по чл. 25, ал. 1 от ЗИХУ се определя в правилника за прилагане на закона⁸.

3.3) Собствен бизнес

Развитие на собствен бизнес. Тази форма на заетост се прилага в много страни-членки на ЕС. Тя трябва да бъде насърчавана, развивана и обезпечена както от държавата, така и от местната власт. Последната разполага с реални лостове за насърчаване на микро-предприятията на хората с увреждания чрез облекчаване на редицата от разрешителни и съгласувателни режими, въведени по места.

Социалното предприемачество е стопанска дейност, насочена изцяло към създаване и развитие на собствен бизнес.

За целта изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания утвърждава програми и проекти за започване и развитие на

⁸ Правилник за приложение на закона за интеграция на хората с увреждания. ДВ, бр. 115 от 2004 г., чл. 17.

самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания при условия и по ред, които са определени в правилника за прилагане на закона⁹.

От 2006 г. Агенцията за хората с увреждания прилага програма за финансиране на проекти за стартиране и развитие на самостоятелна стопанска дейност от хора с трайни увреждания. Интересът към тази програма е изключително голям, но поради ограничения финансов ресурс, са финансирани само 129 проекта за периода 2006 – 2009 г. АХУ контролира изпълнението на проектите за срок от около три години и констатира, че те се изпълняват успешно на 95%. Неизпълнението при останалите 5% се дължи на обективни причини (драстично влошаване здравословното състояние или смърт на финансирания бенефициент). Тази форма на заетост на хората с трайни увреждания е изключително удачна, устойчива, допринасяща за тяхното самочувствие, себеизява и удовлетвореност от постигнатите резултати. Развитие на бизнеса на тези бенефициенти им дава възможност да станат предприемачи и работодатели на други лица.

Програмата по чл. 31 от Закона за интеграция на хората с увреждания: Предоставянето на безвъзмездно финансиране на проекти е за самостоятелна стопанска дейност на хора с трайни увреждания за:

- ✓ откриване на фирма
- ✓ и/или за подпомагане развитието на вече съществуващ бизнес на хора с над 50% намалена работоспособност, регистрирани по Търговския закон като "ЕТ" или "ЕООД", чиито собственици са такива лица.

Ежегодно може да се кандидатства за стартиране или разширяване на собствен самостоятелен бизнес в Агенция за хората с увреждания за отпускане безвъзмездно на средства в размер до 15 000 лв.

4. Закон за насърчаване на заетостта

4.1) Насърчителни мерки

Законът за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) стимулира работодателите, които наемат хора с увреждания, чрез поемане от страна на държавата на разходите за заплати, осигуровки и отпуски за всяко назначено лице с увреждане *за една година*, при условие, че фирмата задържи същия човек на работа поне още 12 месеца след това (чл. 52, ал. 1 от ЗНЗ).

- ✓ **Преференция за работодатели при наемане на хора с трайни увреждания, вкл. военноинвалиди (чл. 52 ал. 1 от ЗНЗ).**

Преференция: Предоставяне на суми за наети безработни лица с трайни увреждания, включително военноинвалиди, насочени от Агенцията по заетостта (чл. 52, ал. 1от ЗНЗ):

- а) за всяко разкрито работно място;
- б) за всяко разкрито работно място за временна, сезонна или почасова работа.

⁹ Пак там, чл. 19.

Срок: За не повече от 12 месеца за разкрито постоянно работно място и не повече от 6 месеца за наемане на временна, сезонна и почасова работа.

Специфични изисквания:

а) осигуряване на допълнителна заетост на наетите безработни лица за период равен на периода на субсидиране;

б) увеличаване средносписъчната численост на персонала, над тази за последните 6 месеца.

Размер на преференцията: При наемане на безработни лица работодателите имат право да получат суми съгласно чл. 30а ал. 2, а именно:

а) трудово възнаграждение,

б) допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени с КТ,

в) възнаграждения за основен платен годишен отпуск,

г) дължимите за сметка на работодателя задължителни социални осигуровки,

д) възнаграждението за сметка на работодателя, дължимо при временна неработоспособност.

Това е насърчителна мярка по ЗНЗ и не бива да се бърка с програми по заетостта, реализирани от Агенцията по заетостта.

4.2) Собствен бизнес

Както по програмата на Агенцията за хората с увреждания, така и чрез Гаранционния фонд за микрокредитиране, държавата насърчава започването и развитието на самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания чрез

➤ **Националната програма “Кредит без лихва за хора с увреждания”.**

Основната цел на Програмата е осигуряване на равнопоставеност и създаване на условия за социално-икономическа интеграция на хората с увреждания, чрез повишаване на конкурентноспособността им, формиране на предприемаческа нагласа за стартиране и развитие на самостоятелен бизнес.

По програмата се възстановяват (в размер до 10%) лихвите по кредитите за собствен бизнес на хора с увреждания, които са получили кредити по проект “Гаранционен фонд за микрокредитиране”. През 2010 г. на 168 лица с намалена работоспособност са възстановени лихвите по одобрен кредит по Проект “Гаранционен фонд за микрокредитиране”. През 2011 г. по програмата се предвижда да се обезпечи 10% от лихвата по кредитите за собствен бизнес на 300 лица.

4.3) Програми на Агенцията по заетостта

Агенцията по заетостта реализира

➤ **Националната програма за заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания:**

Приоритетно в Програмата се включват работодатели, сключили договор за финансиране по чл. 25 от ЗИХУ за осигуряване на достъп до работните места, както и за приспособяване и/или оборудване на работни места за хора с увреждания на пълно или непълно работно време (най-малко за 4 часа).

Основна цел на програмата: Повишаване на пригодността за заетост и осигуряване на заетост на безработни с трайни увреждания.

Целева група: Безработни с трайни увреждания, регистрирани в ДБТ, като приоритетно се включват лица със и над 71% намалена работоспособност; военноинвалиди; хора със сензорни увреждания; хора с ментални увреждания.

Програмата се изпълнява в два компонента – „Обучение” и „Заетост”.

Програмата предвижда осъществяване на следните дейности:

- ✓ мотивационно обучение;
- ✓ обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности;
- ✓ организиране на обучение за придобиване на професионална квалификация;
- ✓ осигуряване на трудова заетост.

Обучението се организира в съответствие със специфичните особености на уврежданията на безработните и с идентифицираните потребности по професии на работодателите, които могат да разкрият работни места за безработни с трайни увреждания.

Работодателите по програмата: Областни и общински администрации, общински предприятия; Дирекции „Социално подпомагане”; Частни и/или държавни предприятия, други фирми и институции, юридически лица с нестопанска цел, включително организации за и на хората с увреждания; Специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания; Дирекции „Бюро по труда”.

Финансиране по Програмата. На работодатели, които разкриват работни места за срок не по-малък от 24 месеца, и наемат на тях по трудово правоотношение безработни лица, обект на програмата, се предоставят средства от държавния бюджет за трудово възнаграждение и всички социални и здравни осигуровки, но за не повече от 24 месеца. Средствата се изплащат ежемесечно, за всяко наето от Работодателя лице за действително отработеното време.

5. Закон за държавния служител (ЗДСл)

Съществена промяна в Закона за държавния служител¹⁰ бе направена през 2008 г. Тя задължава държавната администрация да приема и

¹⁰ ДВ., бр. 67 от 27 Юли 1999 г. и последващи изменения.

назначава на определен брой длъжности лица с увреждания. Такива назначения вече са факт не само в столицата, но и в общинската администрация на редица областни градове.

В чл. 9а, ал. 1¹¹, се регламентира, че органът по назначаването определя за хора с трайни увреждания най-малко:

- две на сто от общия брой на длъжностите за заемане по служебно правоотношение в администрация с обща численост на персонала над 50 души;
- една длъжност за заемане по служебно правоотношение в администрация с обща численост на персонала от 26 до 50 души.

Заемането на длъжностите по ал. 1 се извършва след провеждане на конкурс, в който участват само хора с трайни увреждания, които могат да се явят на конкурси за подбор, организирани един или два пъти годишно от Министерството на държавната администрация и реформа и Института по публична администрация.

6. Закон за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДВДФЛ)

В този закон е регламентирано данъчно облекчение за лицата с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност.

Формираната годишна данъчна основа за лицата с увреждания се намалява със 7 920 лв., „включително за годината на настъпване на неработоспособността и за годината на изтичане срока на валидност на решението” (чл. 18, ал. 1 от ЗДВДФЛ). С други думи, ако годишната данъчна основа е по-малка от тази сума, лицето с увреждане не заплаща данък. Ако годишната данъчна основа е по-голяма от сумата 7 920 лв., се дължи данък в размер на 10% върху разликата над 7 920 лв.

Предвидено е и месечната данъчна основа по „чл. 42, ал. 2 за доходи от трудови правоотношения на лица с 50 и с над 50 на сто намалена работоспособност” да се намалява „с 660 лв., включително за месеца на настъпване на неработоспособността и за месеца на изтичане срока на валидност на решението” (чл. 18, ал. 2 от ЗДВДФЛ).

Пример: Ако лицето с увреждане има месечна данъчна основа по-ниска от 660 лв., то не заплаща данък. Ако месечната данъчна основа е по-висока, лицето с увреждане дължи данък в размер на 10% от разликата над 660 лв.

Примерна таблица за изчисляване размера на данъка по ЗДВДФЛ

Показатели	Лице с увреждане	Лице без увреждане
1. Брутен месечен доход	1000 лв.	1000 лв.
2. Осигурителни вноски (всички видове – 13%)	130 лв.	130 лв.
3. Разлика между ред 1 и ред 2	870 лв.	870 лв.

¹¹ Пак там, в сила от 2008 г., ДВ, бр. 108.

4. Облагаема с данък сума в размер на 10%	110 лв. (870-660=110)	870 лв.
5. Размер на данъка	10,10 лв.	87 лв.
6. Чиста сума за получаване	859.90 лв.	783 лв.

7. Закон за местните данъци и такси (ЗМДТ)

Данъчни облекчения при осъществяване на дейност, подлежаща на облагане с патентен данък (чл. 61м ЗМДТ).

1. Преференция: Намаление на патентния данък при осъществяване на дейност от физически лица вкл. ЕТ с намалена работоспособност от 50% до 100%, определена с влязло в сила решение на компетентен орган.

Специфични изисквания: Лицето извършва дейността лично и не наема работници за тази дейност.

2. Преференция: При осъществяване с личен труд на повече от една патентна дейност, по т.т. от 1 до 36 от Приложение № 4 към ЗМДТ).

Размер: 50% от дължимия патентен данък за съответната дейност.

Внимание: Актуална информация (1) за промени, изменения и допълнения в нормативната уредба, свързана с правата и облекченията в сферата на трудовата заетост на хората с увреждания, както и (2) **Полезни съвети** в тази област, можете да откриете на сайта на „Бюро за посредничество и асистиране на хора с увреждания” – <http://buro.nfri.bg/>

8. Други права и облекчения за хората с увреждания, свързани с трудовата им заетост

Съществуват и други права и облекчения за хората с увреждания, които пряко или косвено са свързани с улесняване на тяхната трудова заетост. Става дума за следното:

8.1) Облекчения при ползване на моторни превозни средства.

- Съгласно чл. 58, ал. 1 от **Закона за местните данъци и такси**¹² лицата с увреждания, които имат намалена работоспособност от 50% до 100%, са освободени от заплащането на годишен данък на превозните средства – триколка или лек автомобил, когато са тяхна собственост и са с обем на двигателя до 1800 куб.см, и с мощност до 74 kW (100 к.с.).
- Право на безплатна винетка имат лицата с увреждания, които са собственици на кола с двигател до 2000 куб. см. (160 к.с.). Необходими документи – молба-декларация, лична карта, ТЕЛК, копие от талона на МПС.

Тези облекчения подпомагат хората с увреждания да използват лекия си автомобил като средство за придвижване от дома до работата си и обратно.

¹² Виж ДВ. бр.117 от 10 декември 1997 и последващи изменения.

8.2) Освобождение от държавни такси.

Съгласно разпоредбите на Закона за държавните такси¹³, от заплащане на държавни такси се освобождават:

- *инвалидите*, бременните и майките с деца до 6-годишна възраст, сираците в случаите на прехвърляне от едно учебно заведение в друго, от една специалност или форма на обучение в друга по здравословни причини, установени със заключение на медицинска комисия¹⁴;
- страните по производствата по чл. 146 от Закона за социално подпомагане¹⁵.

8.3) Облекчени условия и ред при висшето обучение.

Съгласно чл. 68, ал. 3¹⁶ от Закона за висшето образование¹⁷, хора с трайни увреждания и намалена работоспособност 70% и над 70% трайно намалена работоспособност, както и военноинвалиди, се приемат при облекчени условия и по ред, определени с правилника за дейността на висшето училище, ако са участвали успешно в конкурсните изпити. В правилниците на висшето училище, студентите, докторантите и специализантите – сираци, слепи, глухи, хора с трайни увреждания и намалена работоспособност 70 и над 70 на сто, военноинвалиди и лица, отглеждани до пълнолетието си в домове за отглеждане на деца, лишени от родителска грижа, майки с деца до 6-годишна възраст и диспансеризираните, се предвиждат специални облекчения за обучението им.

Съгласно чл. 95, ал. 6, т.т. 2 и 3¹⁸, е предвидено освобождение от такси за обучение в държавните висши училища на лица с трайни увреждания и намалена работоспособност 70 и над 70 на сто и военноинвалидите.

8.4) Социални услуги.

Регламентиран е редът за планиране на областно и на общинско ниво на дейностите по развитие на социалните услуги. Областният управител е субектът, който организира разработването на стратегия за развитие на социалните услуги на областно ниво въз основа на анализ на потребностите от социални услуги във всяка община на територията на областта. Стратегията обхваща 5-годишен период.

Въз основа на утвърдената стратегия кметът на общината организира разработването на стратегия за развитие на социалните услуги на общинско равнище, която се приема от общинския съвет. За изпълнение на стратегията по предложение на кмета на общината и след съгласуване с дирекция „Социално подпомагане“ и с обществения съвет по чл. 35 от Закона за социално подпомагане общинският съвет ежегодно до 30 април приема годишен план за развитие на социалните услуги на общинско равнище.

¹³ Виж Обн. ДВ. бр.104 от 28 декември 1951г и последващи изменения

¹⁴ Пак там, чл. 5, б. „о“, в сила от 1991 г., ДВ бр. 55.

¹⁵ Пак там, чл. 5, б. „т“, в сила от 2006 г., ДВ бр. 18.

¹⁶ ДВ, бр. 60 от 1999 г., в сила от 02.07.1999 г., предишна ал. 2, изм. - ДВ, бр. 48 от 2004 г.

¹⁷ Виж ДВ. бр.112 от 27 декември 1995г

¹⁸ Закона за висшето образование, ДВ. бр. 112 от 27 декември 1995 г.

За упражняване на обществен контрол при осъществяване на дейностите в областта на социалните помощи и социалните услуги с решение на общинския съвет се създава обществен съвет.

Стратегиите за развитие на социалните услуги на областно ниво за периода 2011 - 2016 г. са утвърдени от областните управители до 31 октомври 2010 г.

Внимание! Колкото по-добре сте информирани за своите права и задължения, както и за създадените в страната облекчения за подкрепа на вашата трудова заетост, толкова по-големи са шансовете ви да намерите своето желано работно място.

Сайтът на „Бюрото за посредничество и асистиране на хора с увреждания“ – <http://buro.nfri.bg/> – е предназначен за по-пълното реализиране на тези значими задачи.

9. Нови мерки по оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”

По оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” се предвижда да бъдат отворени нови 46 мерки на стойност над 850 млн. лева.

Средствата, които трябва да бъдат усвоени до края на 2013 г. по ОП „Развитие на човешките ресурси”, са около 1 млрд. 200 млн. евро.

Голяма част от тези нови 46 мерки (46%) са свързани със заетостта, обучението и квалификацията, в т.ч. и на хората с увреждания.

Една от тях е наемане на трудови медиатори в бюрата по труда, които ще са ангажирани с работа с уязвимите групи – лица в предпензионна възраст, хора с увреждания, младежи до 29 години.

Предвидени са и грантови схеми, насочени към работодатели за обучение на своя персонал и обучение на безработни, които да имат възможност след това в рамките на три месеца да стажуват при работодател и да подобрят уменията си.

Друга схема е насочена към подпомагане на Българо-германските центрове така, че да бъдат обхванати максимално повече безработни. Известно е, че над 50% от лицата, които завършват тези курсове, си намират работа.

Глава 2. Моята професионална кариера. Какво трябва да знаете при търсене и кандидатстване за работа. Стратегии и компетентности.

1. Началото – адекватна самооценка

Всеки човек изпитва колебание, съмнения и несигурност. Самоизолацията и отказът от полагане на усилия да се намери и заеме собственото място в света е провал.

Всеки човек има някакъв талант, дарба, способности, възможности и всеки може да бъде полезен и потребен на себе си и на обществото.

Когато вие търсите работа, е много важно да се опитате да направите **реална, адекватна самооценка** – нито да се подценявате, нито да се надценявате, а реално да оцените собствените си професионални и лични сили.

Занижената самооценка е симптом за т.нар. приучена (или научена) безпомощност¹⁹ – вие предварително се предавате пред трудностите и проблемите, отказвате да се борите с тях, защото смятате, че не сте способен на нищо.

Завишената самооценка, от своя страна, ви води до прекалено големи претенции за внимание към собствената ви личност и крие риск да вземете необмислени решения.

Адекватната самооценка означава, че вие ясно си давате сметка за своите възможности и способности, че сте уверен в себе си, притежавате самоуважение и имате адекватно разбиране и поведение спрямо околния свят.

Внимание! *Обективната, адекватната самооценка изисква от вас – освен всичко друго – и умение да не вземате предвид доминиращите в обществото или общността предразсъдъци, негативни стереотипи и социални представи за хората с увреждания.*

Ако изпитвате затруднения да направите адекватна самооценка, може да се обърнете към консултант по професионално ориентиране, да участвате в обучителни семинари, да потърсите съдействие от неправителствени организации, бюро по труда или кариерни центрове. Не на последно място, можете да използвате услугите на сайта „Бюро за посредничество и асистиране на хора с увреждания“, където ще намерите полезни съвети и информация.

¹⁹ Kwiecińska-Zdrenka, M. (2004) Bezradność – pojęcie, wobec którego socjologowie okazali się bezradni? W: *Kultura i Edukacja*, № 1, Wyd-wo „Adam Marszałek”, Warszawa, Toruń, ss. 7-22

2. Избор на подходяща професия

Как да изберете подходящата за вас професия? На пръв поглед това може би изглежда елементарно, но съвсем не е така и този избор изисква известни усилия и лична отговорност за собственото ви бъдеще.

Съществуват множество подходи и методи за определяне или разпознаване на най-подходящата работа. Един от най-популярните е разработен от Питър Хокинс и съдържа седем елемента, на основата на които човекът с увреждане трябва да вземе решение²⁰. Тук е представен адаптиран към потребностите на хората с увреждане модел на П. Хоукинс.

1) Цел – Идентификация на главната цел на идеалната за конкретния човек работа? Как, според него, работата се отнася към по-широките житейски амбиции, възможности и способности? Трябва ли да ви доставя удовлетворение, или просто да финансира интереси на човека с увреждане?

2) Роли – Определя се видът работа, чрез който може да се постигне вече дефинираната цел? Какво най-добре съответства на темперамента на човека с увреждане? Предпочитанията са за работа с хора, идеи или практически неща?

3) Организации – Какви са предпочитанията на човека с увреждания: да работи в частния или в общественния сектор, в производствен цех или в офис? Къде би се чувствал по-добре – в голяма или в малка компания?

4) Кариерна мотивация – Това е особено важно и е пряко свързано с целта. Какво мотивира истински човека с увреждане? За себе си ли иска да работи, или за друг човек? Търси се спокойна работа, или серия от роли в определена професионална област, или желанията са насочени към занимания с конкретен проект от някакъв вид? Доколко е важна сигурността на работното място в сравнение с необходимостта да се рискува и да има нови начинания?

5) Заобикаляща среда – Какво зарежда човека с увреждане с енергия – постоянният работен ритъм или непрекъснатото съобразяване с крайни срокове? Предпочита се работа с идеи или с ръце? Кой вид работа доставя най-голямо удоволствие, какви са предпочитанията за общуване с останалите, социалния контекст, предпочитаната среда за учене, работни взаимоотношения, предпочитано време за работа?

6) Сектор – Какъв е предпочитаният сектор – комуникации, инженеринг, услуги, търговия, туризъм и др.? Изключително важно е да се провери, какви са перспективите пред предпочитания сектор – има ли данни за развитие и къде са главните възможности за това?

7) Умения – Какви са ключовите умения, квалификации и опит, които са необходими за идеалната работа? Тук не трябва да се пропуска и гледната точка на работодателя. Важно е да се направи сравнение на личните основни качества с тези, необходими за избраната професия.

Представата, която се получава след като се премине през тези етапи, е донякъде не съвсем ясна, а в отделни случаи може да бъде дори нереалистична по отношение на идеалната за конкретния човек работа.

²⁰ Виж напр.: http://www.karieri.bg/karieri/suveti/267292_idealnata_rabota_talant_motivacia/

Тогава П. Хоукинс препоръчва извършването на още няколко неща, за да се избистри картината:

- Непрекъсната актуализация на мненията по седемте елемента – извършва се или самостоятелно, или с помощта на приятели и/или колеги;
- Набиране на възможно повече подробности за професията (или професиите) или работата, които интересуват човека с увреждане;
- Акцентиране върху изискванията, на които отговаря лицето и отделяне на тези, по които трябва да се работи още;
- Търсене на максимума различни възможности за откриване и опитване на желаната професия;
- Планиране на основни стъпки (или действия), по които или чрез които да се достигне до нея – например чрез неплатен стаж, временен договор или конкретен проект;
- Отказ от дейности, които не се харесват или не могат да се извършват;
- Следване на инстинктите²¹.

Внимание! Всеки вид професия (или работа) има общи за целия клас професии (или работа), както и специфични (присъщи само на нея) характеристики и изисквания.

На сайта на „Бюро за посредничество и асистирание на хора с увреждания“ има специален раздел – „Светът на професиите“, който ще помогне на всеки един от вас- кандидат за работа, по-лесно да изясни за себе си желанията и възможностите си.

Важно: Когато решите да извървите сравнително лесния път, посочен по-горе, винаги трябва да държите сметка за вида и тежестта на увреждането си, за затрудненията и ограниченията, които имате в своята подвижност и мобилност, както и за всички социални бариери в обществото, които затрудняват или ограничават вашия живот.

3. Как да си търсим работа?

3.1) Предварителни бележки

Съществуват няколко прости правила за това, какво трябва и какво не трябва да се прави, когато човек с увреждане търси работа. Например това, което не трябва да правите, е:

- Да не се самоизолирате в дома – трябва активно да търсите това, което искате;
- Да не се самосъжалявате и самоподценявате – не трябва да мислите в посока „кой ли ще ми даде работа?“;
- Да не се надценявате – не мислете и в посока „аз съм отличник и ще си намеря работа, където и когато пожелае“;
- Да не се обезкуражавате – неуспешният опит не означава неуспех завинаги. Търпението и постоянството се възнаграждат.

Същевременно това, което трябва да се прави в процеса на търсене на работа е свързано например с:

²¹ Виж напр.: http://www.karieri.bg/karieri/suveti/267292_idealnata_rabota_talant_motivaciia/

- Изясняване на възможните източници на работни места – публична администрация, частни фирми, специализирани предприятия за хора с увреждания, собствен бизнес;
- Конкретизация на характеристиките на работното място, което се търси – например: в коя сфера, заплащане, работно време и др.
- Позитивно мислене и активно търсене.

3.2) Къде и как да търсите работа?

Когато сте безработен, трябва да използвате всички възможности, за да намерите работа и да създадете или да възстановите своите позиции на пазара на труда. Това е необходимо:

- **Регистрация в местното бюро по труда** – това създава потенциална възможност да реализирате контакт с работодател(и), готови да наемат на работа лице с увреждане. Нещо повече, ежеседмично можете да следите обявяваните свободни работни места. Регистрацията създава и потенциалната възможност да се включите в някои от програмите на Агенцията по заетостта, свързана с хора с увреждания или в насърчителните мерки по Закона за насърчаване на заетостта;
- **Постоянно следене на обявите на Агенцията за хора с увреждания** – особено ако имате желание за развитие на собствен бизнес;
- **Регистрация в частни трудови борси** – това също ви създава допълнителни възможности;
- **Регистрация в електронни сайтове за работа** – това също е нова посока от възможности;
- **Следене и анализ на различните потоци на информация, свързани с пазара на труда:**
 - ✓ обяви в ежедневни вестници;
 - ✓ обяви в специализирани вестници и списания;
 - ✓ електронни (интернет) обяви;
 - ✓ обявите в бюрата по труда – частни и държавни;
 - ✓ общи (на Агенцията за хората с увреждания, МТСП и др.) и специализирани (напр. Job.bg или сайта на „Бюро за посредничество и асистиране на хора с увреждания“) електронни сайтове.
- **„Активиране“ на всички възможни допълнителни ресурси:**
 - ✓ *Социални мрежи*

Това са близки, роднини, приятели, бивши колеги, съученици и др. Важно е да поддържате добра и максимално широка мрежа от контакти;

- ✓ *Поддържане на контакти и членство с организации на и за хора с увреждания*

Това може да ви даде възможности за участие в реализацията на различни проекти. Включването в работата по даден проект разкрива пред вас възможности за нови контакти и обогатяване на социалните мрежи;

- ✓ *Готовност за приемане на временна работа*

Приемането на временна работа също е условие за създаване на нови контакти не само с работници и служители, но и с работодатели;

- ✓ *Усъвършенстване на уменията, придобиване на допълнителни умения и квалификация*

Времето за търсене на работа е подходящо за повишаване на уменията и квалификацията. Например усвояването на нова и „нестандартна“ компютърна програма;

Проучване и анализ на пазара на труда в населеното място

Непрекъснато трябва да следите каква е ситуацията на пазара на труда в населеното място, където живеете. Това ще ви даде добра представа за потенциалните възможности за намиране на работа, както и за необходимостта от преориентация към съседни, спрямо желаната от вас професия и работа, сектори от икономиката. Така увеличавате шансовете си за намиране на работа;

- ✓ *Ползване на социалните мрежи в интернет*

Форуми, социалната мрежа Фейсбук и др. Това позволява да се реализират срещи в реалното или виртуалното пространство с нови хора, които биха могли да ви помогнат в търсенето на работа. Човекът с увреждане трябва да е готов да работи доброволно или дистанционно за някаква общност, което също разширява социалните контакти и социалните мрежи.

Внимание! Търсенето на работа е изкуство, чийто резултат е от изключителна важност за всеки човек и особено за човека с увреждане, за да бъде подценявано или пренебрегвано. Това е толкова важно, че заслужава всяка секунда време, отделена за него.

„Успехът ги насърчава: те могат, защото мислят, че могат.” (Вергилий „Енеида“)

Глава 3. Бюро за посредничество и асистирание.

Какви възможности предоставя и как да се ползва електронният сайт на Бюрото (<http://buro.nfri.bg/>)

Известно е, че хората с увреждания в страната, които са безработни и търсят работа, се регистрират в бюрата по труда. Трудовите посредници в тях по принцип ги пренасочват към евентуални работодатели. Връзката с работодателя е формална, а посредниците използват най-вече възможностите, които предоставят насърчителните мерки, регламентирани в националното законодателство и съответните национални и европейски програми. С други думи, липсва индивидуален подход и реално трудово посредничество за лицата с увреждания. Нещо повече, не са редки случаите, когато шанс да намерят работа имат предимно хора с увреждания, които са успели да си намерят работодател, готов да ги наеме на работа.

Необходимостта от разкриване и функциониране на нов тип „Бюро за трудово посредничество и асистирание“ се усеща от дълго време. НФРИ създава и въвежда в практиката точно такъв вид нова социална услуга за подкрепена заетост, която има за цел да допринесе за социалното включване и независим живот на хората с увреждания.

Помощта и подкрепата на новия тип бюро(агенции) ще се основава на търсене и намиране на работа в съответствие с индивидуалните потребности на лицето – трудово посредничество, вкл. обучение както на работодателя, така и на бъдещия работник. Освен това е предвидена възможност за оказване на помощ дори в първоначалния процес на трудова адаптация на работното място (такъв вид адаптация за лицето с увреждане до момента се смята за личен проблем на човека). Ролята на трудовия посредник придобива нови измерения, защото той участва в процеса на асистиране при адаптация към работното място. Асистирането може да продължи месец-два-три и повече в зависимост от реалните потребности на човека с увреждане.

1. Социалната услуга „Бюро за посредничество и асистиране”

Социалната услуга „Бюро за посредничество и асистиране” е услуга от сервизен/комплексен тип и съдържа два основни компонента:

- Трудово посредничество, реализирано на място и
- **Трудово посредничество по електронен път** – чрез електронен сайт за трудово посредничество, консултиране и асистиране.

Всеки един от тези компоненти може да се разглежда като относително самостоятелна система (или подсистема) на сервизната социална услуга.

Акцентът в рамките на социалната услуга се поставя върху **електронното трудово посредничество**, а трудовото посредничество на място има подчинен, второстепенен характер и се извършва в случаи, когато не е възможно (или основните партньори – лицето с увреждане и/или работодателят не желаят друг начин на реализиране на услугата) тя да бъде предоставена по електронен път.

Внимание! Електронното трудово посредничество се реализира чрез сайта на „Бюро за посредничество и асистиране на хора с увреждания”, намиращ се на адрес – <http://buro.nfri.bg/>

Сайтът е изграден така, че да е видим от всяка една от основните мрежови търсачки. Шрифтът е достатъчно голям и четивен. Сайтът е лесен за ползване, с ясно видими рубрики и бързи вътрешни връзки.

2. Съдържание и начин на ползване на сайта на „Бюро за посредничество и асистиране”

2.1) Регистрация

Първата стъпка към търсене на работа, която трябва да направите, е да се регистрирате на сайта. С това вие изявявате желанието си да бъдете включен в регистъра на Бюрото на лицата, търсеци работа.

Самата регистрация е **важен** процес и изисква малки усилия от ваша страна. Затова тя не я омаловажавайте и не я „претупвайте”.

Регистрацията ще извършите чрез въпросник за самооценка на човека с увреждане, който трябва да подпълните.

Целта на този въпросник е да се получи достатъчно информация за това как самият вие оценявате своите възможности да започнете работа, както и какво е вашето здравословно състояние, физически и психични възможности, професионални интереси и видовете работа, които предпочитате да вършите. Не на последно място се търси информация и вашите желаниа за обучение и (пре)квалификация.

Преди да започнете да подпълвате въпросника, като бъдещ клиент на Бюрото трябва внимателно да се запознаете с кратките и ясни инструкции за неговото подпълване.

Внимание! Важно е всеки въпрос да прочетете внимателно, да го осмислите и едва тогава да отговорите. Вие трябва да обмислите и прецените добре ситуацията, в която се намирате, да оцените правилно своите възможности, способности и умения и едва тогава да отговорите на въпросите.

Още в началото като клиент на Бюрото, вие получавате информация за разделите, които съдържа въпросникът. Те са групирани в три основни посоки:

- Обща информация;
- Самооценка на уврежданията и на възможностите на човека с увреждане, търсещ работа;
- Информация за образование, професионална квалификация и професионални интереси.

Внимание! За хората с увреден слух или зрение, както и за лицата с физически увреждания, въпросникът съдържа отделни подраздели. Човекът с увреждане трябва да отговори на въпросите в двата общи раздела – 1 и 3, както и на въпросите от раздел 2 и съответния подраздел (или подраздели, ако е лице с множествени увреждания), който съответства на неговия тип увреждане.

В процеса на регистрацията има няколко важни елемента, на които трябва да акцентирате. Става дума за следното:

- След като сте посочили вида на вашето увреждане – например физическо, се разкрива частта от въпросника, в който има въпроси за самооценка на състоянието и възможностите ви;
- Особено важно е правилно да посочите записаните в експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК противоположани условия на труд. Тук вариантите са два: (а) може да преразкажете мнението на ТЕЛК; (б) да цитирате дословно записа във вашето експертно решение на ТЕЛК/НЕЛК, отнасящ се до противоположаните условия на труд.

Това е важно, защото – независимо дали се харесва или не, дали се одобрява или не – предписанията на ТЕЛК/НЕЛК са задължителни за работодателя.

- Като бъдещ клиент на Бюрото е важно да посочите дали имате придобита специалност, дали сте завършили някакви допълнителни квалификационни курсове и какви, дали сте работили до момента на регистрацията си в сайта на Бюрото и дали сте в състояние да работите по вече придобитата си специалност.

Това е изключително важна информация за трудовия посредник в процеса на търсене на работно място завас. По-високото образование и наличието на придобита специалност, както и наличието на известна професионална биография са фактори, които благоприятстват за по-лесното намиране на работа. Те са знак за посредника, а и за работодателя, че вие протегавате професионален опит. Вашата самооценка, че можете да работите според специалността и придобитата си квалификация, съобразно своето здравословно състояние, също е положително влияещ фактор в процеса на търсенето ви на работа.

Липсата на образование и специалност предполага включването ви в курсове за допълнителна квалификация, което удължава времето за търсене на работа;

- Независимо от образованието и квалификацията, вие винаги може да имате желание за допълнителни образователни и квалификационни курсове. Заявката за такива курсове улеснява трудовия посредник в неговата бъдеща работа, когато трябва да планират организирането на такива курсове. Затова е важно вие точно да опишете от какви допълнителни курсове се нуждаете, за да може вашите позиции на пазара на труда да се стабилизируют;
- На основата на една адекватна самооценка за възможностите и желанията ви е възможно вие и трудовият посредник да определите достатъчно точно, каква точно работа ще бъде подходяща и желана от вас – умствена, физическа и др., и в каква работна среда най-добре ще можете да я извършвате;
- Особено внимание се отделя на възможността за намиране на дистанционна работа. Социалната услуга „Бюро за посредничество и асистиране“ (в т.ч. електронно базирано) за осигуряване на заетост в нормална професионална среда, акцентира върху осигуряването на този особен, но все по-популярен вид заетост, напълно достъпен за хора с увреждания – **дистанционната работа** (telework) или **работа от разстояние**. По дефиниция дистанционната работа е „... форма на организиране и/или извършване на работа, с използване на информационни технологии, в рамките на трудово правоотношение, при което работа, която може да бъде извършвана и в помещения на работодателя, се изнася извън тях като правило“²².

Това е трудова дейност, която се извършва на основата на трудов договор в дома на работника, при която се прилагат електронни средства за производство: компютър, факс, електронна поща, Интернет, дори могат да се

²² Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционна работа в Република България. [on-line: http://www.knsb-bg.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1407:2010-11-24-11-14-46&catid=69&Itemid=116]

използват възможностите на социалните мрежи, както и всички съвременни информационни и комуникационни технологии.

Дистанционната работа включва такива професионални дейности като: програмиране и създаване на различни програмни продукти; въвеждане на данни в компютър, преписване и редактиране на текстове; писане на доклади, отчети и др. и изработване на анализи; преводи от и на чужди езици; извършване на счетоводни услуги; изпращане на рекламни имейли и др.

Тази форма на заетост изисква от хората с увреждане високо образование, много добро владение на редица общи и специални компютърни програми, наличието на персонален компютър в дома и други електронни устройства – например GSM, принтер, скенер, факс и др. (По договорка с работодателя тази техника може да бъде осигурена от него). Тя изисква и много добра самоорганизация, дисциплина и комуникативност.

За лицата със сензорни увреждания процесът на регистрация е подчинен на същите изисквания.

Внимание! Регистрацията в електронния сайт означава създаване на още една възможност за търсене на работа. Тя не отменя изискването да бъдете активен на пазара на труда и постоянно да търсите нови и нови възможности за намиране и задържане на работа.

2.2) Предоставяне на услугата чрез електронно посредничество

Вече се спомена, че този тип посредничество е предназначен предимно за лица с увреждания, притежаващи подходящо образование и квалификация и изразили желание за дистанционна работа. Тук трябва да се имат предвид следните важни моменти.

1. При електронното посредничество и асистиране, трудовият посредник не работи пряко с лицето, търсецо работа. След неговата регистрация на сайта като лице, търсецо работа, посредникът получава автоматично сигнал от сайта, че има регистриран нов потребител, търсец работа.

2. Чрез оторизиран достъп, посредникът влиза в регистрационния профил на клиента, запознава се с данните от регистрационната карта и прави (когато се налага и с помощта на психолог) обобщаваща оценка за лицето. Следва създаване на „досие“ на книжен носител, като то съдържа принтирания регистрационен въпросник и обобщаващата оценка.

Според изискванията на предлаганите работни места, трудовият посредник може да се свърже с вас и да уточни отделни елементи от вашата професионална биография.

3. Когато в базата данни постъпи предложение за работа от даден работодател, посредникът – на основата на обобщаващата оценка – може да ви изпрати покана да направите връзка с работодателя и да започнете работа. Това може да стане и по ваша инициатива, ако вие сте се запознали своевременно с офертата за дистанционна работа.

2.3) Основни рубрики в сайта в помощ на лицата с увреждания, търсеци работа

За вас, които търсите работа, са важни няколко основни рубрики на сайта на Бюрото, имащи ролята на „съветник” и „специалист по професионално ориентиране”. Освен това те предоставят важна информация за процесите, които протичат на пазара на труда.

Тези рубрики са следните:

- Под командата **„Лица с увреждания”** действа рубриката **„Съвети и информация”**. Тя е създадена, за да можете да получавате качествени и професионални отговори на въпросите, които ви интересуват, да споделяте съмненията си, да обменяте информация както за общата, така и за личната ви ситуация на пазара на труда. Тук ще ви отговарят психолог, трудов ментор и трудов наставник.

При активиране на командата **„Съвети и информация”** се показва списък със заглавията на материали, които представляват отговори на различни въпроси – един или няколко подобни, оформени като статии. Всяка статия има дата на въвеждане в сайта и след известен период от време се архивира. Това означава, че при необходимост може да се реализира търсене по теми.

- В рубриката **„Светът на професиите”** вие ще можете да научавате какви са изискванията за усвояване на дадена професия, перспективите за професионално развитие, необходимите функционални възможности и умения и др. Тук ще откриете и линк, насочващ ви към Националната класификация на професиите и длъжностите в Република България – <http://www.mlsp.government.bg/class/store/listclass.asp>, ако това представлява интерес за вас.
- Следва рубриката **„Актуални програми и мерки за заетост и обучение”**. От нея ще получавате актуална информация за програми и мерки за заетост и обучение на лица с увреждания.

Внимание! Редовното проследяване на новостите в тези рубрики ще ви даде възможност да се информирате за новостите в сферата на пазара на труда, както и да обогатявате познанията си и да повишите възможностите си за започване на работа. Това от своя страна ще повиши вашата гъвкавост и комуникативност в процеса на търсене на работа.

На сайта има раздел, посветен на настоящи и бъдещи работодатели, които желаят да наемат на работа лица с увреждания. Той има характер на промоция на заетостта на лицата с увреждания, като предоставя информация за ползите на работодателите в тази сфера. Тук се представят и добри практики. В него работодателите могат да открият правни съвети, свързани с наемането на хора с увреждания, текуща информация за пазара на труда, представяне на профилите на лицата с увреждания, регистрирани в сайта и др.

Внимание! Ако вие сте човек с увреждане и търсите работа чрез сайта на Бюрото, ви препоръчваме да следите информацията, която е достъпна за всеки посетител. Това също ще ви помогне да обогатите познанията си за пазара на труда, както и за правата и облекченията на работодателите, наемащи хора с увреждания. От тук ще придобиете представа за това, какво евентуално можете да очаквате от работодателите, какви са техните потенциални очаквания и др.

Помнете!

„Знанието е средство и като всички средства, резултатът от него е в ръцете на потребителя”

(Дан Браун. *Изгубеният символ*. ИК „Бард”, София, 2009)

В отделните рубрики, посветени на работодателите, може да се открие информация за следното:

- В рубриката „Съвети и информация” се публикуват – под формата на статии – информации за актуалните програми и насърчителни мерки за работодатели, наемащи лица с увреждания, както и измененията и допълненията в съответното трудово законодателство, отнасящо се до работодателите.

Работодателите ще могат да намерят и различни публикации, свързани с тяхната дейност – наръчници, данни от изследвания и др. Тези публикации могат да бъдат полезни и на вас, защото най-малкото ще ви ориентират в ситуацията на пазара на труда и за това дали трябва да промените нещо в своята стратегия и тактика на търсене на работа.

- Следете внимателно новите обяви за свободни работни места и имайте готовност да се свържете с трудовия посредник на Бюрото, ако смятате, че някое от обявените работни места е подходящо за вас.

Разделът „Съвети” е не по-малко важен от споменатите до тук. В него ще откриете информацията относно:

- Различни материали за държавни изисквания и стандарти, отнасящи за: (а) охрана и безопасност на труда; (б) изграждане на работни помещения, в които ще работят хора с увреждания; (в) правно регулирани норми за условия на труд на хора с увреждания; (г) резултати от изследвания, посветени на заетостта на хората с увреждания; (д) въпроси и проблеми на професионалното ориентиране и др. Всичко това ще откриете в рубриката „Документи и публикации”;
- В рубриката „Линкове” ще откриете адреси на електронни сайтове на: (а) НПО на и за хора с увреждания; (б) държавни институции (агенции), работещи с хора с увреждания, включително Бюрата по труда на територията на съответния град; (в) фирми, организиращи санаторно-курортно лечение; (г) електронни борси на труда (е-борси); (д) организации и фирми за професионално ориентиране и

психологическа подкрепа; (е) фирми, провеждащи различни курсове за квалификация, обучение и преквалификация; (ж) други;

- В рубриката „Текстове на специалисти” можете да откриете текстове от областта на: (а) професионално ориентиране и консултиране, (б) професионално развитие и кариера, (в) психология, (г) професионална рехабилитация, (д) трудово посредничество, (е) трудово и фирмено право и др., както и (ж) материали и информация за дейността на Бюрото за посредничество и асистирание.

Всички те ще се създават с мисъл и грижа за вас, търсеците информация, свързана с въпросите на професионалната реализация на хората с увреждания.

Когато търсите работа, е много важно как ще се подготвите за среща с работодателя. Важен елемент от тази подготовка е написването на вашата автобиография – т.нар. „си-ви” (CV²³) – и мотивационно писмо.

В раздела „CV, мотивационно писмо” ще откриете както модели (шаблони) на професионални биографии, така и различни мотивационни писма. Не на последно място тук са публикувани и различни професионални обяснения за това, колко е важно да имате добри CV и мотивационно писмо, какви правила трябва да спазвате при написването им и др.

Запомнете: Условие за ползване на електронните социални услуги на „Бюрото за посредничество и асистирание”, е да се регистрирате.

Ползването на посреднически, асистентски и други подкрепящи услуги е предназначено за тези от вас, които:

- Имат експертно решение на ТЕЛК, независимо от присъдения процент трайно намалена работоспособност;
- Имат ЛКК за временна неработоспособност с присъден процент намалена работоспособност;
- Търсят работа или са заинтересовани от други социални услуги, свързани със заетостта на хората с увреждания – професионално ориентиране, психологическа помощ в сферата на труда, работа с доброволци, обучителни курсове и др.

Заклучителни бележки

Вече имате достатъчно информация за това, какви са общите условия на пазара на труда, как да търсите работа, какво да очаквате от електронния сайт „Бюро за посредничество и асистирание”.

Съществуват множество правила и съвети как успешно да търсите и намирате работа. Вместо заключение ще представим някои от тях, като вашето поведение на пазара на труда изцяло зависи от самите вас.

- Успехът при търсене на работа зависи и от условията и възможностите за хората с увреждания, които са създадени на пазара на труда, но и в голяма

²³ За тези от вас, които не знаят, CV е съкращение от латински и се изписва *curriculum vitae*, а се произнася *курукулум вите*. Буквално означава „кръг на живота”, но в случая се превежда като професионална автобиография.

степен от начина, по който всеки човек подхожда към процес на търсене на работа;

- Кога ще дойде успехът, зависи и от това, колко дълго ще търсите работа. Установено е, че колкото повече време в седмицата отделяте за търсене на работа, толкова вероятността по-бързо да я намерите нараства;
- Колкото повече начини на търсене на работа използвате, толкова по-голяма е вероятността да намерите работно място, подходящо за вас;
- Преди да започнете да търсите работа, си отговорете на следните въпроси: (1) какви възможности и умения (вродени и придобити) притежавате; (2) къде и как бихте искали да прилагате тези възможности и умения; (3) в коя (или в кои) сфера и/или професии желаете да приложите вашите умения;
- Отговорете си на въпросите: Какво искам да работя? Какво искам да правя? Ако нямате отговор на тези въпроси, няма да знаете как да търсите, какво да търсите, а е възможно да изпаднете в ситуация, в която сте намерили нещо, но не го забелязвате;
- При всяка възможност се срещайте с работодатели – не отбягвайте такива срещи като изпращате своите документи (CV и мотивационно писмо). Автобиографията ви трябва да ви следва, не да ви изпреварва;
- При търсене на работа, впрегнете ресурсите на всички социални мрежи, в които участвате, в т.ч. и електронните;
- За много работодатели това, как се държите по време на предварителния разговор, е едно и също с това, как ще работите, какъв работник или служител ще бъдете. Ето защо е важно да покажете своите най-добри качества, всичко, което умеете и което можете да дадете на работодателя;
- Освен добро образование и професионален опит, се опитайте да покажете на работодателя какво можете да правите, какви са вашите умения;
- Не се отчайвайте, когато чувате „не“ като отговор. Важно е да чуete два пъти „да“ и ще можете да избирате. Помнете, че в живота нищо не е безкрайно²⁴.

... да се говори за работа е лесно, трудното е тя да се върши. Да се върши работа е лесно, трудното е тя да се завърши. (С. Шъ, Записки от източния склон)

Учителят ти отваря вратата, но ти сам трябва да влезеш

(китайска поговорка)

²⁴ Тези правила са създадени по: Bolles, R. N. (1993) *Spadochron. Praktyczny podręcznik dla osób planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód.*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.

НЕОБХОДИМИ УМЕНИЯ

Какво дават тестовете за самооценка?

Настоящото приложение представлява инструмент, с помощта на който ще можете да планирате процеса на търсене на работа, а студентите с увреждания – своята професионална кариера. То е адаптиран вариант за потребностите на този наръчник по публикацията „Career Manager”.

Вашите черти – определете (самооценете се) какъв сте?

В *Схема 1* са посочени 10 двойки черти на човека или личностни характеристики. Между тях е поставена скала от 1 до 10. В зависимост от това, което смятате, че е най-вярно за вас, ограждате съответната цифра. Например, ако обичате да рискувате – ограждате 1. Ако не обичате да рискувате, но все пак в известни ситуации бихте приели премерен риск, може да оградите 6, 7 или 8.

Важно е да посочите откровено и максимално точно отговорите за всяка двойка черти. Това ще помогне да се формира, макар и приблизителна, представа за стила на работата ви, начина на изпълнение на вашите професионални задължения. Тази своеобразна самооценка ще ви помогне и при избора на професия, която е най-близо до вашите лични възможности, аспирации и желания.

Схема 1. Черти, лични характеристики

1. Обичам риска	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	1. Обичам стабилността и безопасността
2. Имам склонност към обществените и хуманитарните науки	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	2. Имам склонност към точните и техническите науки
3. Обичам семейната атмосфера в работата	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	3. Обичам да работя в големи фирми и/или корпорации
4. Обичам да пътувам	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	4. Домошар съм
5. Аз съм човек на действието – обичам да действам бързо и без много да му мисля	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	5. Аз съм мислещ и анализиращ човек – най-напред мисля, преценявам, анализирам и след това действам
6. Обичам да работя на ненормирано работно време	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	6. Обичам да работя на твърдо работно време
7. Предпочитам да работя заедно с други хора	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	7. Предпочитам да работя сам/а

²⁵ Настоящото приложение е изготвено по: Career Manager. Edukacja i Kultura, Leonardo da Vinci. Warszawa, parccuj.pl.

8. Искам да измислям нещо ново, да работя концептуално	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	8. Искам да внедрявам в живота идеи, незадължително мои
9. По-добре се чувствам в ролята на шеф, ръководител	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	9. По-добре се чувствам в ролята на работник или служител
10. Обичам непрекъснато да се прави нещо ново	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	10. Обичам всичко да е предвидимо, установено

След като сте оценили личните си черти, може да се опитате да оцените и притежаваните от вас лични умения (Схема 2). Под всяко умение е дадена скала от 1 до 10 за оценка на притежаваните умения. Ако изберете 1, това означава, че вие не притежавате или притежавате в малка степен съответното умение. Ако изберете 10, това означава, че сте развили много добре (силно) разглежданото умение.

За всяко умение, посочватے цифрата 5 или по-голяма (например 6, 8, 9), в празното поле отдясно е добре да посочите поне два примера от жизнения си и професионален опит, които накратко потвърждават, че твърдението е вярно.

Внимание! Тези примери са много важни и не трябва да се пренебрегват. Може да се окаже, че бъдещият работодател ще попита за тях по време на разговор с вас за евентуалното ви назначаване на работа.

Например, когато кандидатът за работа казва, че има умения да ръководи, може да бъде попитан за ситуация, в която се е наложило да прояви тези свои качества.

При всички случаи трябва да отговаряте уверено и любезно. Това също може да репетирате у дома.

Схема 2. Лични умения

Умения/степен на притежание	Примери
1. Гъвкавост 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Ще мога да се справям с честите промени в работата, гъвкав(а) съм, бързо усвоявам новостите.	
2. Ръководство 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Имам умения, необходими да ръководя екип (или фирма), мога да убеждавам другите в полезността на идеите си, да ги мотивирам, да планирам работата.	
3. Работа в екип 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Ще мога безконфликтно и ефективно да работя в екип, да извършвам своята част от работата и да изпълнявам своите задачи, да отстъпвам на другите и да подкрепям, когато това е необходимо, останалите членове на екипа.	

4. Инициативност 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Често проявявам инициатива, предприемчив(а) съм.	
5. Самоконтрол 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Ще мога да контролирам своите емоции дори в трудни ситуации.	
6. Автомотивация 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Дисциплиниран(а) съм и ако нещо запланувам, почти сигурно е, че ще го свърша.	
7. Организираност 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Добре организиран(а) съм, не си губя времето и ще мога да планирам работата си.	
8. Креативност (творческо мислене) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Мисля творчески, непрекъснато измислям нови неща в средата, в която съм в момента.	
9. Емпатия (съчувствие) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Способен(а) съм да съчувствам, без да съжалявам някого; мога да разчитам емоциите на другите.	
10. Комунитативност 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Добре комуникирам с други хора, лесно изразявам своите мисли, винаги ме разбират добре и правилно.	
11. Аналитични умения 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Мога да правя анализи на сложни проблеми (също и на текстови данни, таблици, диаграми, изследвания) и да правя предложения за тяхното решаване.	
12. Други 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
Тук можете да впишете други умения, които според вас са важни от гл.т. на търсенето и намирането на работа – например рисуване, работа с компютър, чертане и др.	

След като подпълните тази таблица/схема, можете да създадете свой план как да подобрите и развиете своите умения.

Схема 3. План за развитие на уменията

Действия – какво ще направя, за да развия своите умения и способности?	Примери за възможни действия
	Работа в НПО на и за хора с увреждания.
	Доброволна работа.
	Професионална практика.
	Четене на подходяща литература.
	Участие в семинари, обучения.
	Изготвяне и представяне на презентации.
	Писане на статии за печата на хората с увреждания.
	Участие в различни организации.
	Създаване на собствен тематичен интернет сервиз.
	Участие в различни изследвания и др.

След тези стъпки можете да определите своите цели по отношение на търсенето на работа.

Вече сте определили вашите черти на характера и социалните си умения. Сега е важно да определите вашите компетентности. За това ще ви помогне следващата схема:

Схема 4. Компетенции

Компетенции	Какво ми липсва, не ми достига?
1. Професионално знание (теория и практика), необходимо за извършване на желаната/ придобитата професия/ работа, в т.ч. познаване на институциите и фирмите в тази сфера и др.	
2. Познаване на пазара на труда – браншове, сфери, професии и др.	
3. Познаване на сферите: (а) публична – бюджетна, работодатели, администрация, местни органи на властта; (б) бизнес – големи международни корпорации, малки и средни български фирми и др.; (в) НПО – на и за хора с увреждания и др.	
4. Контакти в професионалните среди. Това е една от най-важните сфери от компетенциите.	
5. Сертификати, свидетелства, дипломи.	
6. Работа с компютър. Какви програми мога да използвам професионално?	
7. Владеее на чужди езици.	
8. Други.	

Следва да планирате вашите действия по отношение на това, което ще направите, за да започнете да запълвате празнините във вашите компетентности.

Всеки от вас, който ползва този наръчник и приложението към него, ще открие много истини за своите възможности и способности, а това е най-важното, за да повярвате, че можете да разчитате на подкрепа и съдействие от Бюрото за посредничество и асистирание на хора с увреждания. Ще се уверите, че те са ви необходими, за да преодолеете песимизма и страховете си, че вашите усилия да си намерите работа няма да са напразни и ще ви водят към независим и достоен живот чрез трудовете ви реализация.

Настоящият наръчник е издаден от Националната федерация на работодателите на инвалиди в рамките на проект по договор **BG051PO001-5.2.06-0252-C-0001** „Посредничество и електронни услуги - нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване».

Проектът се финансира от Европейския социален фонд и Република България.

Наръчникът е издаден с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от НФРИ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Европейския съюз и Агенцията за социално подпомагане.

Настоящата публикация се разпространява безплатно

Национална федерация на работодателите на инвалиди
София 1000, бул. "Дондуков" № 11
e-mail: eburo@abv.bg
www.buro.nfri.bg

НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

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