



ИНВЕСТИРАНЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



ДА НАЕМЕМ НА РАБОТА ЛИЦЕ С УВРЕЖДАНЕ

НАРЪЧНИК ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ

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 НАЕМЕМ НА РАБОТА
ЛИЦЕ С УВРЕЖДАНЕ**

НАРЪЧНИК ЗА РАБОТОДАТЕЛЯ

СОФИЯ, 2011 г.

Съдържание			
Въведение			
	1	Политики по заетостта на хората с увреждания на ниво Европейски съюз.	- 5 - 6
	2	Реалната картина на трудовата заетост на хората с увреждания в България.	- 7
	3	Правно регулиране на заетостта на хората с увреждания в България.	- 8
	4	Форми при осигуряване на заетост на хора с увреждания в България.	- 11
	4.1.	Отворен пазар на труда.	- 11
	4.2.	Развитие на собствен бизнес.	- 13
	4.3.	Специализирана работна среда.	- 14
	4.4.	Социалните предприятия и социалното предприемачество	- 19
	5	Икономическа среда за работодателите осигуряващи заетост на лица с увреждания (данъчни преференции и облекчения, програми).	- 20
	5.1.	Програми за стимулиране на работодателите за адаптиране на работното място и подпомагане на образованието и квалификацията на служители с намалена трудоспособност.	- 20
	5.2.	Данъчни облекчения и преференции за обичайни работодатели и специализирани предприятия и кооперации.	- 23
	5.3.	Мерки за запазване на заетостта в условията на криза.	- 31
	6.	Практически съвети при взаимоотношенията между работодателя и човека с увреждане.	- 32
	7.	Общи изисквания и правила за поведение и отношение към хората с увреждания при наемане и в процеса на работа.	- 34
	8	Формиране на политиката по заетостта на хората с увреждания.	- 37
		Заклучение	- 39
		Интернет- връзки	- 40

© 2011 Национална федерация на работодателите на инвалиди.
Да наемем на работа лице с увреждане. 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.

ВЪВЕДЕНИЕ

Трудовата заетост е една от сферите на равнопоставено участие, които дават възможност на хората с увреждания да участват в обществения живот, да проявяват лична и обществена активност, да живеят пълноценно и да бъдат пълноправни членове на общността, към която принадлежат.

Според Стандартните правила на ООН, хората с увреждания трябва да получават необходимата помощ и подкрепа в обичайна среда и в масовите структури за обучение, здравеопазване, заетост и социално обслужване. На хората с увреждания трябва да се даде възможност да упражняват човешките си права, и по-специално в областта на трудовата заетост, трябва да им се осигуряват равни шансове за продуктивна и доходоносна работа.

Политиката на Европейския съюз за равни възможности за хората с увреждания предполага мерки за премахване на бариерите пред тяхната пълна интеграция, в това число и чрез осигуряване на заетост.

Националната федерация на работодателите на инвалиди работи за създаването на условия за пълноценно интегриране на хората с увреждания в икономическия и социален живот на страната. Основната цел на федерацията е осигуряване на условия за трудова реализация на хората с увреждания в трудоспособна възраст и подобряване качеството им на живот, като условие за свободно и пълноценно включване в обществения живот на страната.

При създаването на работни места за тази целева група работодателите се сблъскват с въпроси предполагащи познаване на програмите, облекченията и преференциите, на задълженията съгласно действащата нормативна уредба у нас, както и на различни социални умения за работа с хора с увреждания.

В настоящия наръчник са обхванати политиките по заетостта на хората с увреждания на ниво Европейски съюз, реалната картина и правното регулиране на заетостта у нас. За създаването на работни места на хората с увреждания, наръчникът предоставя информация за многообразието на формите за трудова реализация. В същото време наръчникът предлага за работодателите осигуряващи заетост на лица с увреждания обобщена информация за икономическата среда; практически съвети при взаимоотношенията между работодателя и човека с увреждане и институциите формиращи политиката по заетостта на хората с увреждания.

Наръчникът е предназначен за широк кръг работодатели – държавни и общински институции, неправителствени организации, частни фирми и др. и е в помощ при наемането на работа хора с увреждания.

1. Политики по заетостта на хората с увреждания на ниво Европейски съюз.

Съгласно изследвания на ЕК всеки шести гражданин на ЕС е човек с увреждане или повече от 50 милиона от общото население на съюза. Установено е, че при хората с увреждания степента на бедност е 70% по-висока от средната главно поради ограничен достъп до заетост.

Подписаният през 1997 г. в Амстердам Договор за създаването на Европейските общности (ДЕО) въвежда специални изисквания на ниво ЕС относно недопускането на дискриминация, осигуряването на равни възможности и борба със социалното изключване на хората с увреждания. Съгласно Декларация 22 от Заключителния акт на Амстердамския договор, европейските институции са задължени да отчитат нуждите на хората с увреждания, когато приемат мерки за синхронизиране на законодателството на държавите-членки с изискванията на Общия пазар.

През 1998 г. Европейската комисия приема *Кодекс на добрите практики за заетост на хората с увреждания*, а през май 1999 г. социалните партньори формално приемат Съвместна декларация относно заетостта на хората с увреждания. В Европейската стратегия за заетост и насоките към нея официално се признават и формулират проблемите, с които се сблъскват хората с увреждания при намирането и задържането на работа. В Насока 7 „Борба срещу дискриминацията и насърчаване на социалното включване посредством достъп до работа“ държавите-членки постигат съгласие да „въведат подходящи мерки, за да посрещнат нуждите на лицата с увреждания, етническите малцинства и работниците имигранти, свързани с тяхната интеграция към трудовия пазар, и да определят национални цели за постигането на тези мерки“.

По време на Европейския съвет в Лисабон през 2000 г. Европейският съюз си поставя амбициозната цел да стане *„най-конкурентноспособната и динамична, основана на знанието икономика в света, способна да има стабилно икономическо развитие с повече и по-добри работни места и по-голяма социална кохезия“*.

На 27 ноември 2000 г. Европейският съвет приема Директива 2000/78/ЕО, с която се въвежда обща рамка за недопускане на дискриминация по признаците раса, етнически произход, вяра, религия, пол, увреждане и сексуална ориентация, както и равно третиране при наемане на работа и упражняване правото на труд. Това е първата законодателна мярка на Общностно ниво, която предоставя защита срещу дискриминация на хората с увреждания в работна среда.

Основополагащи документи на ЕС и международната общност, които третираат равните права на хората с увреждания, вкл. и по отношение на трудовата им заетост, са:

- Хартата за фундаменталните права в ЕС (чл. 1, чл. 21, чл. 26);
- Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни шансове за хората с увреждания;
- Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Работната група по публичните услуги към Европейския парламент се ангажира с услуги от общ интерес – пакет с мерки за държавна помощ като компенсация на публични услуги; обществени

поръчки, концесии и публично-частни партньорства, териториално обединение, основни права и прилагане на Директивата на страните членки за прилагане на услугите.

ЕК – чрез Регулация на държавната подкрепа за заетостта – работи по създаване на нова заетост, наемане на хора с увреждания, финансова помощ за покриване на разходи по наемането на хора с увреждания.

ЕК осъзнава важността на реалното включване на хората с увреждания в обществото, поради което през 2010 г. разработи и предложи за одобрение Европейска стратегия за хората с увреждания 2010 – 2020 г. „Европа свободна от бариери“, както и план за действие по прилагането ѝ. Основният акцент на стратегията е елиминирането на идентифицираните бариери в страните-членки и комисията е определила осем основни сфери за действие, като една от тях е заетостта на хората с увреждания.

2. Реалната картина на трудовата заетост на хората с увреждания в България.

През последните години мнозинството от хората с увреждания у нас отпаднаха от пазара на труда. Голям е процентът и на тези от тях които не са регистрирани като безработни в бюрата по труда. В свое изявление министърът на труда и социалната политика казва, че през 2009 г. в България е имало 858 769 хора с увреждания, т.е. почти всеки втори гражданин на страната¹. На основата на статистически данни от Националния осигурителен институт и на различни експертни оценки, може да се приеме, че около 40%-45% от тях (т.е. 350-380 хил. души), са в трудоспособна възраст. Вероятно едва около 5%-10% от тях са икономически активни – работещи и безработни.

През периода януари-октомври 2010 г. в бюрата по труда средномесечно са регистрирани 13 688 лица с увреждания, които представляват 3,9% от общия брой на безработните в страната. Делът на жените в тази група е 50,2%, а делът на безработните лица с увреждания до 29 г. е 6,1%, докато този на лица над 50 г. е 60,7%. Без квалификация и специалност са 44,1%, а с основно и по-ниско образование – 39,1%. Възможностите за устройване на работа на безработните лица с увреждания са крайно ограничени – смята се, че шансовете им да се включат в реалния трудов пазар и да започнат работа, са минимални. Работните места, обявявани в ДБТ, неизискващи образование и квалификация, в голямата си част са свързани с физически труд, противопоказан за лицата с увреждания.

Преобладаващото мнозинство от хората с трайни увреждания са изключени от трудовия пазар. Ако сред населението на страната на 18 и повече години не работят малко под 50 на сто, сред хората с трайни увреждания този относителен дял е почти двойно по-висок – 89 на сто. Съществен фактор в това отношение е и достигнатата образователна степен: около 90% от хората с трайни увреждания, които работят имат средно или по-високо образование. Като цяло лицата с трайни увреждания със средно и по-високо образование, са малко повече от половината от всички хора с увреждания.

¹ *Всеки девети българин се оказва инвалид*. БГНЕС, 2010 [on-line: <http://dnes.dir.bg/news/totumladenov-pensionnata-reforma-6569088?nt=12> – ресурсът е ползван на 3.12.2010]

Няколко са причините за липсата на или силно ограничения достъп до труд при тази категория лица:

- Един от *най-острите проблеми* е този за *архитектурните бариери и достъпната жилищна и селищна среда*. Хората с увреждания са лишени от възможността да се придвижват свободно и да упражняват своите права, вкл. правото на труд;
- Политиките по осигуряване на заетост на хора с увреждания не са достатъчно ефективни. От една страна тези, които са успели да намерят работа, не са достатъчно защитени от риска да загубят работното си място поради външни за тях причини. От друга страна, помощта на държавните институции допринася в малка степен за намирането на работа.
- Работодателите не наемат хора с увреждания, липсва интерес от страна на частния сектор към ресурса, който хората с увреждания предлагат.
- Квалификацията на хората с увреждания. Над 40% от тях са с основно и пониско образование. Това пречи дори да бъдат включвани в курсове за преквалификация чрез Агенцията по заетостта, поради наличието на образователни изисквания. Тук се завърта един порочен кръг – липсата на образование пречи за реализацията на свободния трудов пазар, но и не дава възможност за включване в държавната система за квалификация и преквалификация, което обрича хората с увреждания на безработица.

Националната стратегическа референтна рамка на България – НСРР (2007-2013), е важен основополагащ документ за социално-икономическото развитие и провежданите политики в България през първите седем години от членството ѝ в ЕС. Проблемите на хората с увреждания са намерили своето място в този важен стратегически документ, което е гаранция за подкрепа при тяхното решаване чрез използване средствата на структурните фондове през периода 2007-2013 г. Проблемите на тази социална категория от обществото, която се отличава със свои специфични социални потребности (свързани най-вече със социалната интеграция и здравния статус), са заложили като акцент в отделни сектори на Стратегията.

Планът за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания (2010-2011 г.), е свързан със изпълнението на Стратегията за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания (2008-2015 г.). В него са разписани конкретни мерки за постигане на заложените цели и задачи.

3. Правно регулиране на заетостта на хората с увреждания в България.

В **Конституцията на Република България** е заложило правото на труд на всички граждани, като държавата е тази, която създава условия за осъществяване на това право на лицата с психически и физически увреждания. Те „се намират под особена закрила на държавата и обществото“.

Трудовото законодателство в нашата страна почти изцяло е съобразено с изискванията на ЕС. При наемане на работа на лица с трайно намалена работоспособност, се прилагат както общите разпоредби на трудовото законодателство, така и специалните закони и подзаконни нормативни документи, имащи за цел да защитят техните специфични потребности и да стимулират работодателите да ги наемат на работа.

В **Кодекса на труда (КТ)**, чл. 315, се регламентират задълженията на всеки работодател с повече от 50 работници и служители, да определя ежегодно работни места, подходящи за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност от 4 до 10 процента от общия брой на работниците и служителите в зависимост от отрасъла.

Работодателите, както и държавните, и общинските институции обаче не са особено склонни да наемат хора с увреждания. Това в допълнителна степен формира обществени нагласи, че не съществува изискване за наемане на определен процент хора с увреждания.

В Кодекса на труда се регламентирано също, че работниците и служителите със загубена работоспособност 50 и над 50 на сто имат право на основен платен годишен отпуск в размер не по-малко от 26 работни дни. Важна гаранция за правото на труд на хората с увреждания е и относителната забрана за уволнение на работници и служители, които страдат от определени в наредба на Министерския съвет заболявания и на трудоустроените лица (чл. 333, ал. 1, т. 3 и ал. 2 КТ) – допустимост за уволнението на определени основания е възможна само след предварително разрешение от инспекцията на труда и след взимане мнението на ТЕЛК.

В **Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане**, се предвижда:

А. Специализирани мерки, които стимулират работодателите да наемат лица с намалена работоспособност и специфични изисквания към работните места:

- ✓ На работодатели, разкрили нови работни места през 2010 г. и наели на тях по трудов договор на пълно работно време за срок не по-малко от 12 месеца:
- Безработни младежи до 29 год. възраст с трайни увреждания, включително военноинвалиди, както и младежи от социални заведения, завършили образованието си (чл. 36, ал. 2 от Закона за насърчаване на заетостта),
- Безработни лица с трайни увреждания /чл. 52, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта/, насочени от Дирекции “Бюро по труда”, се предоставят средства от Държавния бюджет за трудово възнаграждение и за социални и здравни осигуровки, но за не повече от 12 месеца, а за договори, сключени през 2010 г. – до 6 месеца.

- ✓ На работодатели, разкрили нови работни места и наели на тях по трудов договор на пълно или непълно работно време на временна, сезонна или почасова работа, за срок не по-малък от 6 месеца, насочени от Дирекции “Бюро по труда”:

Безработни лица с трайни увреждания (чл. 52, ал. 2 от Закона за насърчаване на заетостта), се предоставят средства от Държавния бюджет за трудово възнаграждение и за социални и здравни осигуровки, но за не повече от 6 месеца.

Б. Стимулиране на самостоятелна трудова дейност на лицата с увреждания при преференциални условия на кредитиране (чл. 30а, ал. 1, т. 10);

В. Стимули за активно поведение на търсещите работа лица с трайни увреждания (и регистрирани в териториалните поделения на Агенцията по заетостта), които са започнали работа без нейното посредничество (чл. 52, ал. 1) и финансиране на териториалната мобилност на безработните (чл. 42);

Г. Подпомагане на включването на лица с увреждания в специализирани програми за заетост, като Национална програма „Заетост и професионално обучение на хора с трайни увреждания“; програмата, осигуряваща „Кредит без лихва за хора с увреждания“ и проекта „Заетост чрез подкрепа на бизнеса „Jobs“.

Законът за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ) - Раздел трети „Трудова заетост“, регламентира трудовата заетост на хората с увреждания. Тя се осъществява „чрез интегрирана работна среда и в специализирана работна среда“ (чл. 22). Работодателят, е длъжен да пригоди работното място към нуждите на лице с увреждане при неговото наемане или когато увреждането на лицето настъпи след наемането му на работа (чл. 24), освен когато разходите за това са необосновано големи и биха затруднили сериозно работодателя.

- ✓ ЗИХУ дава възможност на работодателя да разработи **проект за приспособяване на работната среда**, включващ достъп до работното място, адаптирането и/или оборудването му и да кандидатства за финансиране пред Агенцията за хора с увреждания (АХУ). Агенцията за хора с увреждания ежегодно определя размера на администрираните от нея средства за финансиране на работодателски проекти и ги предоставя – въз основа на сключен договор – на работодателя. Съгласно договора работодателят наема на работа хора с трайни увреждания чрез бюрата по труда за срок, не по-кратък от три години след усвояване на тези средства и ползва предпочитания.
- ✓ За хората с увреждания се предоставя **заетост и в специализирани предприятия и кооперации** с висок относителен дял на наетите лица с различни степени на увреждания. Тези специализирани предприятия и кооперации могат да бъдат финансирани от АХУ по целеви проекти и програми по ред, определен в правилника за прилагане на закона.
- ✓ ЗИХУ предвижда **50 процента от внесените от работодателя осигурителни вноски** за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в специализираните предприятия, трудово-лечебните бази и кооперациите на хората с увреждания, членуващи в национално представителните организации на хората с увреждания и в национално представителните организации за хората с увреждания, да **се осигуряват от републиканския бюджет**.

Съгласно **Правилника за прилагане на ЗИХУ** работодателят, ползващ предпочитанията, внася ежемесечно в НАП пълния размер на дължимите осигурителни вноски, след което петдесет на сто от тях се възстановяват на специализираните предприятия, и тридесет на сто за работодателите в обичайна среда, чрез Агенцията за хората с увреждания по реда на влязла в сила през 2005 г. **Наредба № 4/20.05.2005 г. на Министерството на труда и социалната политика** за реда за възстановяване на внесените осигурителни вноски от

работодатели и специализираните предприятия, трудово-лечебни бази и кооперациите на хората с увреждания.

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 Р 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 лицето и му осигуряват възможност да работи.

Закон за държавния служител (ЗДСл). Като съществена промяна на Закона за държавния служител през 2008 г. следва да се посочи задължението за приемане на определен брой длъжности в държавната администрация на лица с увреждания. Макар времето на прилагане на това изискване да е твърде кратко, за да бъде оценена неговата ефективност, може да се очаква положителен ефект от него.

4. Форми при осигуряване на заетост на хора с увреждания в България.

Трудовата заетост на хората с увреждания към настоящия момент се осъществява в специализирана или интегрирана работна среда, както и чрез развитие на самостоятелна стопанска дейност.

4.1. Отворен пазар на труда.

Тази форма на заетост предполага най-бързо социално включване на хората с трайни увреждания, но е най-трудно приложима в условия на криза. От друга страна пред работодателите се облъскват с редица бариери, които ги ограничават да бъдат гъвкави при наемане и освобождаване на работещи хора с увреждания. Това ги кара да се въздържат от наемане на тези хора на работа и да търсят различни възможности това да не се случи. Все още трудно се осъзнава факта, че **загубата на работоспособност на даден човек се отнася до определен вид труд в зависимост от вида и степента на увреждането му, а не до трудоспособността му изобщо.**

За да промени този стереотип и да подпомогне реализацията на повече хора с увреждания на свободния пазар на труда, държавата за първи път през 2003 г. въведе специализирана програма за заетост и професионално обучение на хората с трайни увреждания, част от която през 2005 г. бе регламентирана и в Закона за интеграция на хората с увреждания. Целта на програмата, респективно на ЗИХУ, е да стимулира широк кръг работодатели – държавни и общински институции, неправителствени организации, частни фирми и др. – да наемат на работа хора с трайни увреждания. За целта работодателите могат да получат от Агенцията на хората с увреждания средства за осигуряване на достъп, адаптиране и оборудване на определените за хора с трайни увреждания работни места, а от подразделенията на Агенцията по заетостта минималната работна заплата със съответните дължими осигурителни вноски за определен период от време. Това насърчи вече немалък брой работодатели да наемат на работа безработни лица със специфични възможности.

Държавното подпомагане на достъпа до образование и осигуряването на подкрепяща среда са основни фактори за постигането на по-голяма равнопоставеност и равни възможности на хората с увреждания на трудовия пазар.

В тази връзка е необходимо привличане вниманието на обществеността към осигуряването на възможности за хората с увреждания да бъдат равнопоставени участници на свободния пазар на труда и към създаването на подкрепящ механизъм при осигуряването на възможности за хората с увреждания да бъдат интегрирани на **свободния пазар на труда**. Такъв може да бъде създаден чрез професионално обучение и дългосрочни стратегии; специализирано посредничество и асистирание, осигуряване на възможности за хората с увреждания да се реализират на свободния пазар на труда чрез подкрепа от професионалисти, работодатели и други участници в този процес.

Необходим е индивидуален подход за предоставяне на услуги на хора с увреждания съобразно вида и степента на увреждане, степента на трайно намалена работоспособност и в зависимост от индивидуалните им потребности за участие в трудова заетост и професионална (пре)квалификация, за достъп до интегрирано образование и обучение. Или така нар. услуги за подкрепена заетост.

Предвид изложеното по-горе и с оглед на икономическата криза, водеща до значително нарастване на безработицата като цяло, е необходимо да се приложат по-гъвкави и разнообразни форми на заетост за хората с увреждания от работодателите (напр. дистанционна и надомна форма на заетост). Това ще е в унисон и с по-ефективното прилагане на Европейското законодателство по отношение на трудовата заетост на хората с увреждания и тяхната равнопоставеност, както и с добрите практики на страните-членки на ЕС.

Надомната и дистанционната форми на заетост са много подходящи за хора в работоспособна възраст с висока степен на намалена работоспособност. Надомната форма на заетост за хората с трайни увреждания се прилага в специализираните предприятия и кооперации от тяхното създаване. Тази форма е доказала своята ефективност, но за съжаление в последните години се прилага ограничено, поради липса на подходящи поръчки и натовареност на производствения капацитет. Дистанционната форма на заетост в съвременното

общество на бурно развиващи се информационни технологии, е една много перспективна форма на труд, особено подходяща за хора с тежки увреждания. Чрез тези форми на заетост се избягва необходимостта от преодоляване на архитектурните бариери, от специализиран транспорт и др.

4.2. 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.

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 финансираните бенефициенти). 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.

Предоставянето на безвъзмездно финансиране на проекти е за самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания – откриване на фирма или за подпомагане развитието на вече съществуващ бизнес на хора с над 50% намалена работоспособност:

✓ Програма по чл. 31 от Закона за интеграция на хората с увреждания:

Физически лица с трайни увреждания или физически или юридически лица, регистрирани по Търговския закон като “ЕТ” или “ЕООД”, чиито собственици са подобни лица, ежегодно могат да кандидатстват 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.

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

✓ Национална програма “Кредит без лихва за хора с увреждания”.

По програмата се възстановяват (в размер до 10%) лихвите по кредитите на хора с увреждания, които са получили кредити за собствен бизнес по проект “Гаранционен фонд за микрокредитиране”. През 2010 г. за реализацията на тази програма са предвидени средства в размер на 308 657 лв. за покриване на лихвите

на 187 лица с увреждания, получили кредити по проект „Гаранционен фонд за микрокредитиране“. През първите десет месеца на 2010 г. на 159 лица с намалена работоспособност са възстановени лихвите по получения кредит по проект „Гаранционен фонд за микрокредитиране“. Изразходваните средства от държавния бюджет са в размер на 199 971 лв. През 2011 г. по програмата се предвижда да се обезпечи 10% от лихвата по кредитите за собствен бизнес на 300 лица.

4.3. Специализирана работна среда.

Специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания са тези, които отговарят на следните условия:

- ✓ регистрирани са по **Търговския закон или по Закона за кооперациите**;
- ✓ произвеждат **стоки или извършват услуги**;
- ✓ имат **относителен дял** на лицата с увреждания, както следва:
 - **за незрящи и слабовиждащи лица – не по-малко от 20 на сто** от общия брой на персонала;
 - **за лица с увреден слух и лица с други увреждания – не по-малко от 30 на сто** от общия брой на персонала;
- ✓ вписани са в **регистъра на Агенцията за хората с увреждания**.

В регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания, воден от Агенцията за хората с увреждания, към днешна дата са регистрирани 124 специализирани предприятия и кооперации, в които работят около 2 000 лица с трайни увреждания. Те работят заедно със здравите работници; предприятията участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания, което ги прави неконкурентноспособни. Без подкрепа от страна на държавата те не биха могли да оцелеят на свободния пазар, а все още представляват съществена форма за осигуряване на постоянна заетост на целевата група. Към този момент тези предприятия се ползват с известни данъчни преференции и държавни субсидии. Последните стъпки в посока на подкрепа на специализираните предприятия и кооперации държавата извърши с изменение и допълнение на Закона за интеграция на хората с увреждания през 2010 г., като намали относителния дял на заетите в тях хора с увреждания от 50 на 30 на сто и увеличи процента на възстановяваните средства от осигурителни вноски за всички осигурителни рискове, внесени от работодателя, от 30 на 50 на сто. Независимо от изредените преференции и държавни субсидии, ползвани от специализираните предприятия и кооперации, броят на заетите в тях хора с трайни увреждания непрекъснато намалява.

Специализирани предприятия и кооперации са: микро-, малките и средни предприятия за хора с увреждания; общинските предприятия за хора с увреждания; кооперациите за хора с увреждания; специализираните предприятия за незрящи и слабовиждащи лица; специализираните предприятия за лица с увреден слух; трудово-лечебните бази, които осигуряват заетост чрез трудотерапия.

Създаването на специализирани предприятия се извършва по Търговския закон или по Закона за кооперациите.

Общинските съвети могат да създават специализирани предприятия:

- чрез търговски дружества с общинско участие в капитала, регистрирани по Търговския закон;
- чрез общински предприятия, създадени по реда на чл.53 от Закона за общинската собственост.

В рамките на регламентираната държавна помощ специализираните предприятия биха могли да заемат определени търговски ниши, което е факт за част от тях и към настоящия момент. Общинските специализирани предприятия биха могли да извършват общински дейности, които сега се възлагат на външни изпълнители. Тази практика успешно може да се приложи и от големи производствени и търговски корпорации, като по този начин се съчетават икономическият и социалния ефект.

Съществуват множество дейности и програми, от които работодателите могат да се възползват в процеса на създаване на работни места за хора с увреждания или в процеса на осигуряване на работа на вече наети на работа лица с увреждания.

➤ Програма по чл. 28 от Закона за интеграция на хората с увреждания за интегриране на хора с трайни увреждания в специализирана работна среда:

Специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания могат да бъдат финансирани от Агенцията за хората с увреждания по целеви проекти и програми.

Проектите се изготвят по Методика, съгласно чл.28, ал.2 от Закона за интеграция на хората с увреждания и чл. 20 от Правилника за прилагане на ЗИХУ.

- ✓ **По раздел II от методиката по чл.28, ал.2 от ЗИХУ (проекти със социална насоченост) в пет компонента.**

Максимален размер на субсидията за проект: 40 000 лв.

Дейностите по компонент 1 включват следните елементи:

1. създаване и инсталиране на подходящи приспособления за приспособяване, облекчаване, ускоряване и интензифициране на изпълняваните от лица с 50 и повече от 50% намалена работоспособност дейности;
2. създаване и поддържане в производствени, складови, административни и други работни помещения на здравословни и безопасни условия за труд, в съответствие с разпоредбите на Наредба № 7 от 23.09.1999 г. за минималните изисквания за здравословни и безопасни условия на труд на работните места и при използване на работното оборудване, на други специализирани нормативни актове, както и в изпълнение на специфичните разпоредби и предписания на ГИТ и други специализирани институции и лицензирани организации;

Дейностите по компонент 2 включват следните елементи:

1. осигуряване на достъп до работните места на лица със специфични увреждания – на опорно-двигателния апарат, сензорни увреждания и други подобни;
2. осигуряване на достъп до санитарни помещения и помещения за отдых за лица със специфични увреждания – на опорно-двигателния апарат, сензорни увреждания и други подобни;
3. осигуряване на достъп за лица със специфични увреждания до помещението (стола,) на територията на специализираното предприятие, в което се извършва организирано хранене на персонала, както и до здравната служба на територията на специализираното предприятие.

Дейностите по компонент 3 включват следните елементи:

1. извършване на ремонт на покриви, нарушени фасади, преходни помещения, коридори и стълбища;
2. създаване и поддържане на съвременна обща хигиенна среда в санитарните помещения и помещенията за отдых на персонала;
3. създаване и поддържане на подходяща среда и условия за хранене в стола на територията на специализираното предприятие.

Дейностите по компонент 4 включват следните елементи:

1. провеждане на обучителни курсове за повишаване на професионалната квалификация и образователното равнище на наетите или наеманите лица с увреждания с 50 и повече от 50% намалена работоспособност във връзка с качествено изпълнение на определената им длъжност;
2. провеждане на семинари за осигуряване на подходяща работна среда и атмосфера на доброжелателство и сътрудничество между работещи здрави лица и лица с различна степен на намалена работоспособност в специализираното предприятие.

Дейностите по компонент 5 включват следните елементи:

1. извършване на необходимите подготвителни операции за сертифициране на специализираното предприятие по ISO;
2. заплащане на не повече от половината от таксата, дължима на сертифициращата организация.

Когато се разкриват и оборудват нови работни места или се преоборудват съществуващи работни места, през слединвестиционната фаза кандидатът трябва да осигури заетост на тези работни места най-малкото за период от две години, а когато лицата са с 50% и повече от 50% намалена работоспособност – за една година. Изпълнението на това задължение се удостоверява чрез сключен трудов договор с приложена длъжностна характеристика на работното място, а когато се наемат лица с 50% и повече от 50% намалена работоспособност и решение на ТЕЛК.

✓ **По раздел III от методиката по чл.28, ал.2 от ЗИХУ (проекти със стопанска насоченост).**

Обща цел: Да се подобрят конкурентните възможности на кандидатстващите специализирани предприятия, да се стабилизират или завоюват от тях нови пазарни позиции, технологично да обновят и организационно да усъвършенстват своята дейност.

Максимален размер на субсидията за проект: 90 000 лв.

Допустимите дейности са за:

1. разкриване и оборудване на нови работни места или преоборудване на действащи работни места, включващи и извършването на съпътстващите строително-ремонтни и строително-монтажни работи;
2. подобряване или създаване на нова производствена материално-техническа база, в т.ч. и чрез изграждане на нови производствени линии, с което да се осигури повишаване на производителността на труда, намаляване на себестойността и повишаване на качеството на произвежданата продукция и предлаганите услуги;
3. подобряване на производствената инфраструктура и вътрешнозаводския транспорт.

➤ **Предстояща операция по ОП „Развитие на човешките ресурси” по приоритет 5 за специализираните предприятия и кооперации за хора с увреждания, ШАНС ЗА ВСИЧКИ.**

Обща цел: Оказване на подкрепа за социалното включване на хора с увреждания чрез подкрепа за специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания за предоставяне на обучения за придобиване или повишаване на професионална квалификация и осигуряване на заетост за хора с увреждания

Целеви групи

- ✓ Хора с увреждания;
- ✓ Служители в специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания.

Максимален размер на БФП за един проект:

250 000 лева

Компонент 1 – съгласно Регламент 800/2008 г.

10 000 000 лв.

Компонент 2 – съгласно Регламент 1998/2006 г.

10 000 000 лв.

Допустими кандидати: специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания съгласно чл. 28 от ЗИХУ.

Допустими партньори

- ✓ Специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания съгласно чл. 28 от ЗИХУ;
- ✓ Образователни и обучителни организации;
- ✓ Доставчици на социални услуги;
- ✓ Общини.

- **Новата операция по ОП „Развитие на конкурентоспособността на българската икономика”, BG161PO003-2.1.10 „Подкрепа за предприятия и кооперации на хора с увреждания” с краен срок за кандидатстване: 14.03.2011 г.**

Обща цел: Технологично обновяване на специализираните предприятия и кооперации.

Допустими кандидати: специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания съгласно чл. 28 от ЗИХУ.

Допустими дейности: Допустими по настоящата процедура са проектни предложения, които имат за свой основен предмет:

- Стартиране на нов бизнес, от съществуващо предприятие, в допустим сектор по настоящата процедура;
- Разширение на дейността на съществуващо предприятие;
- Диверсификация на продукцията на съществуващо предприятие чрез добавяне на нови допълнителни продукти;
- Фундаментална промяна на цялостния производствен процес в съществуващо предприятие.

Допустимите дейности по проектите включват осъществяването на инвестиции (задължителен елемент) и получаването на услуги (незадължителен елемент).

➤ **Компонент 1 – Инвестиции**

Допустимите инвестиции в рамките на проектите са:

- 1) закупуване и въвеждане в експлоатация на оборудване, машини и съоръжения, представляващи дълготраен материален актив;
- 2) закупуване на дълготрайни нематериални активи.

Забележка: По процедурата не може да се финансира закупуване на специализирано оборудване за адаптиране на работните места за хората с увреждания.

➤ **Компонент 2 – Услуги**

Допустимите дейности за услуги са:

- 1) Консултантски услуги, свързани с въвеждането на новите технологии, процеси, продукти/услуги в предприятието, в т.ч. разработване на бизнес и маркетингови стратегии, свързани с новите технологии, процеси, продукти/услуги, както и изготвяне на проектно предложение по настоящата процедура.
- 2) визуализация и одит на проекта

Минимален и максимален размер на помощта:

Минимален размер на безвъзмездната помощ – 50 000 лв.

Максимален размер на безвъзмездната помощ – 600 000 лв.

Забележка: Максималният размер на безвъзмездната помощ е левовата равностойност на 200 000 евро (391 166 лева), когато кандидатите са избрали и по двата компонента на процедурата режим „de minimis”.

Максимален интензитет на помощта:

За Компонент 1

- В случаите, когато избраният режим на държавни помощи е „минимална помощ” – 95 % от общите допустими разходи по компонента
- В случаите, когато избраният режим на държавни помощи е „групово освобождаване”, както следва:

<i>Микро и малки предприятия</i>	70% от общите допустими разходи по компонента
<i>Средни предприятия</i>	60% от общите допустими разходи по компонента
<i>Големи предприятия</i>	50% от общите допустими разходи по компонента

За Компонент 2 – 95 % - от общите допустими разходи по компонент.

4.4. Социални предприятия и социално предприемачество.

Социалните предприятия и социалното предприемачество като концепция, е новост за България. Въпреки това практиката показва, че такава дейност се извършва от редица организации в цялата страна. Секторите, в които извършват дейността си, са: предоставяне на услуги; производство, търговска дейност, организиране на специализирани обучения.

Социалните предприятия са регистрирани по ЗЮЛНЦ като неправителствени организации развиващи стопанска дейност с изразен социален ефект спрямо лица от уязвимите групи в най-широк смисъл: подобряване на жизненото им равнище, осигуряване на заетост, предоставяне на услуги и/или други форми на пряка подкрепа, чийто краен резултат е активното им социално включване.

В някои случаи самите регистрирани юридически лица по ЗЮЛНЦ учредяват ЕООД, като прихода от дейността на дружеството инвестират за социални цели.

У нас социалните предприятия се подпомагат от ОП „Развитие на човешките ресурси”, приоритет 5 „Социално включване и насърчаване на социалната икономика”.

Първо, по операция **5.1. Подкрепа на социалната икономика**. Целта на операцията е да се стимулират инициативи в сферата на социалната икономика и инвестиции в социален капитал, чрез подкрепа на развитието на социалното предприемачество като възможност за подобряване качеството на живот на лица от рискови групи и преодоляване на социалната им изолация.

Второ, по операция **5.2. „Социални услуги за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици”**. Целта на операцията е разширяване на възможностите за подобряване качеството на живот на хората от уязвимите групи и/или техните семейства, като се насърчат равните възможности на уязвимите групи и се разшири обемът, многообразието и целенасочеността на социалните услуги, предоставяни в общността и в специализираните институции.

➤ **Предстояща операция по ОП „Развитие на човешките ресурси” по приоритет 5 за създаване на социални предприятия „НОВИ ВЪЗМОЖНОСТИ”.**

Обща цел: Развитие на социалната икономика и създаване на социален капитал чрез подкрепа на общините за осигуряване на заетост и активност на лица от рискови групи.

Целеви групи: Хора с трайни увреждания; Лица, изтърпели наказание лишаване от свобода; Самотни родители, Многодетни майки; Лица от малцинствени етнически групи; Лица, напускащи специализирани институции; Лица, страдащи от различни зависимости; Дълготрайно безработни лица, обект на социално подпомагане; Заети в социалните предприятия.

Допустими кандидати: Общини и райони на общини.

Допустими партньори: Доставчици на социални услуги.

Минимален размер на безвъзмездната финансова помощ за един проект: 100 000 лева

Максимален размер на безвъзмездната финансова помощ за един проект: 300 000 лева

Типове социални предприятия, които могат пилотно да бъдат създавани по горната схема::

- ✓ Обществена пералня – за целите на общинските социални заведения – болници, специализирани институции, социални услуги в общността, детски ясли и градини и др.
- ✓ Социални предприятия за обществено хранене – обществени трапезарии, ведомствени столове, домашен социален патронаж.
- ✓ Социални предприятия за озеленяване и благоустройство – хигиенизиране подобряване на околната среда на територията на общините, извършване на ремонтни дейности в имоти общинска собственост, поддръжка на обществени паркове, улици, градини и др.
- ✓ Социални предприятия за извършване на технически дейности в подкрепа на общинската администрация – размножаване и попълване на документи, набор на текст, преводи и др.

5. Икономическа среда за работодателите осигуряващи заетост на лица с увреждания (данъчни преференции и облекчения, програми):

5.1. Програми за стимулиране на работодателите за адаптиране на работното място и подпомагане на образованието и квалификацията на служители с намалена трудоспособност.

• Програма по чл. 25, ал. 2 от Закона за интеграция на хората с увреждания „ОБИЧАЙНИ РАБОТОДАТЕЛИ”:

В конкурса по чл. 25 от ЗИХУ могат да кандидатстват всички работодатели, регистрирани съгласно българското законодателство, на територията на цялата страна.

Условия: Кандидатът да има регистрирана дейност най-малко една

година преди подаването на документите за финансиране; няма изискуеми публични задължения (удостоверение от НАП); да не е получил държавни помощи общо в размер над 200 000 евро за последните три данъчни години; да няма експортно ориентирани дейности – директен експорт.

Всеки работодател може да кандидатства с проект пред Агенцията за хората с увреждания за отпускане на средства в размер до 16 000 лв. (18 000 лв.) за осигуряване на достъп на лице с увреждане, адаптиране и оборудване на работното място. Осигурените активи остават собственост на работодателя. В случая държавната субсидия не се връща и върху нея няма лихви.

Получаваните за това суми от Агенцията за хората с увреждания съответно са:

- **по компонент 1** (за осигуряване на достъп до работното място за лица с трайни увреждания) до 7 500 лв.

- **по компонент 2** (за приспособяване на работното място за лица с трайни увреждания) до 2 500 лв. (за едно работно място)

- **по компонент 3** (за оборудване на работното място за лица с трайни увреждания) – до 6 000 лв. (за едно работно място) или 8000 лв. (за новоназначено лице).

В случай, че се разкрият повече работни места, сумите за адаптиране и оборудване се увеличават според този брой.

Целеви групи по програмата са:

- ✓ Безработни лица с трайни увреждания (с 50% и повече процента намалена работоспособност);
- ✓ Лица в трудоспособна възраст, регистрирани в бюро по труда;
- ✓ С предимство от тях: лица с и над 71% намалена работоспособност;
- ✓ Лица с трайни увреждания, работещи при работодателя;
- ✓ Лица с трайни увреждания, работещи при работодател, които по време на работа са се трудоустроили.

Отпускане на средствата от Агенция на хората с увреждания на класираните работодатели става при условие, че след приключване на инвестиционния проект на специализираното работно място, се наеме лице от целевата група за срок, не по-кратък от 36 месеца.

Работодателят, сключил договор по чл. 25, ал. 3, ползва следните предимства:

- ✓ Ако при сключване на договор с АХУ, посочените като кандидати за наемане лица са включени и в Националната програма за заетост и професионално обучение на хора с увреждания към Агенцията по заетостта (Бюрата по труда), работодателят получава от държавата и не прави собствени разходи в продължение на 3 години за:
 - минимална работна заплата;
 - осигуровки;
 - отпуски.

- ✓ Ако наетите лица не са включени в цитираната програма, или средствата по нея са изчерпани, техните заплати са за сметка на работодателя, но държавата поема заплащането на 30% от внесените за лицето осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания, съгласно Закона за интеграция на хората с увреждания.

Лицата с увреждане ползват:

- Гарантирана работа не по-малко от 3 години след осигуряването и оборудването на работното място.
- Достъп до, адаптирано и оборудвано работно място, съобразно увреждането на лицето.
- Заплащане в размер не по-малък от минималната работна заплата в страната, пълен размер осигуровки.
- На откритото работно място има възможност да се назначават различни хора с увреждания.
- **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 за приспособаване 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 или безработни, преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества, за преодоляване на социалната им изолация и за пълноценното им интегриране в обществото.

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;
- Безработни лица, преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества, регистрирани в дирекция "Бюро по труда".

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.

Работодатели по програмата са:

- 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.

До 2010 г. субсидираността по програмата беше за 36 месеца, като за реализацията на програмата бяха предвидени средства в размер на 8 251 389 лв. за осигуряване заетостта на 2 564 лица, наети по трудови договори. През десетте месеца на 2010 г. по условията на програмата средно месечно са работили 2 362 лица, като са изразходвани средства в размер на 6 857 973 лв. През 2011 г. се предвижда по Национална програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания да се осигури заетостта на над 1 600 лица, като от тях 520 лица ще бъдат включени в нова заетост.

5.2. Данъчни облекчения и преференции за обичайни работодатели и специализирани предприятия и кооперации.

➤ **ЗАКОН ЗА КОРПОРАТИВНОТО ПОДОХОДНО ОБЛАГАНЕ: Общи изисквания за ползване на преференции.**

Корпоративен данък се претстъпва или намалява, чрез намаление на счетоводния финансов резултат при определяне на данъчния финансов резултат при условие, че към 31 декември на съответната година данъчно задълженото лице няма:

- а) Подлежащи на принудително изпълнение публични задължения;
- б) Задължения за санкции по влезли в сила наказателни постановления, свързани с нарушаване на нормативните актове относно публичните задължения;
- в) Лихви, свързани с невнасянето в срок на задълженията по букви а) и б);

Изпълнението на изискванията се удостоверява от данъчно задълженото лице с годишна данъчна декларация.

ЗКПО: Преференции за предприятия на хора с увреждания (чл. 178 от ЗКПО).

Преференция: Претстъпване на корпоративния данък на юридическите лица – специализирани предприятия или кооперации, които са членове на национално представителните организации на и за хора с увреждания и в които най-малко:

- а) 20% от персонала са незрящи и слабо виждащи хора, или
- б) 30% от персонала са хора с увреден слух, или

в) 30% от персонала са хора с други увреждания.

Размер: В зависимост от изпълнението на изискванията за делът на хората с увреждания от общия брой на заетите:

- при спазени изисквания - **100%** от дължимия корпоративен данък;
- при неспазени изискванията - **пропорционална част от дължимия корпоративен данък**, съответстваща на броя на хората с увреждания или трудоустроените лица към общия брой на персонала.

Специфично изискване : Преотстъпеният данък да се разходва изцяло за интеграция на хората с увреждания или за поддържане и разкриване на работни места за трудоустроени лица в следващите две години след годината на ползване.

➤ **ЗДДФЛ: Данъчно облекчение за дарение** (чл. 22 от ЗДДФЛ).

Преференция: Намаление на годишната данъчна основа при дарения в полза на определена група лица.

Размер: В зависимост от статута на надарените лица, намалението е както следва:

а) до 5% – при дарения в полза на здравни и лечебни заведения, специализирани институции за социални грижи и деца, детски ясли, градини и училища, академии, бюджетни предприятия, регистрирани в страната вероизповедания, специализирани предприятие или кооперации за хора с увреждания, БЧК, културни институти и читалища, юридически лица с нестопанска цел, фонд “Енергийна ефективност”, комуни за лечение на наркозависими; УНИЦЕФ;

б) до 15% – при дарения за културата;

в) до 50% – при дарения в полза на Център "Фонд за лечение на деца", Център "Фонд за асистирана репродукция" и/или Център "Фонд за трансплантация“.

Специфично изискване: Общият размер на облекчението не може да превишава 65% от сумата на годишните данъчни основи.

Забележка: същото облекчение имаме по чл. 31 от ЗКПО.

➤ **ЗАКОН ЗА МЕСТНИТЕ ДАНЪЦИ И ТАКСИ:** 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, определена с влязло в сила решение на компетентен орган.

Размер: 50% от дължимия патентен данък.

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.

➤ **ЗАКОН ЗА ИНТЕГРАЦИЯ НА ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ:** Общи изисквания за работодатели, кандидатстващи за ползване на средства.

Работодател, кандидатстващ по проект за финансиране и ползващ преференции за платени осигурителни вноски (чл. 17, ал. 3 от ППЗИХУ) трябва да:

а) е регистриран по действащото законодателство;

б) няма изискуеми публични задължения;

в) не е получавал държавни помощи независимо от формата и източника им на обща стойност, която не превишава левовата равностойност на 200 000 евро, определени по официалния валутен курс на лева към еврото, през последните 3 години; независимо от това, дали помощта се финансира изцяло или частично с ресурси на Европейската общност;

г) не е получавал финансови средства от други източници за същата цел.

✓ **ЗИХУ: Финансиране на проекти на работодатели, разкриващи работни места за хора с увреждания** (чл.25 ЗИХУ).

Вид на финансираните проекти: Агенцията за хората с увреждания отпуска средства на работодатели, кандидатствали с проекти 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.

Размер: Агенцията за хората с увреждания ежегодно определя размера на администрираните от нея средства за финансиране проектите на работодателите.

Специфично изисквания: Работодателят наема на работа хора с трайни увреждания за срок не по-кратък от 3 години след усвояването на средствата и може да наема на работа последователно повече от едно лице със същия вид увреждане, за което е изградена подходяща работна среда, съгласно финансирания проект(чл. 17, ал. 12 от ППЗИХУ).

✓ **ЗИХУ: Преференции за работодатели, разкрили работни места за хора увреждания за които са получили финансиране** (чл. 26).

Преференция: Работодателите ползват средства от Републиканския бюджет в размер на 30% от внесените от тях осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания (чл. 26, ал. 1, т. 1 от ЗИХУ).

Общи изисквания: Работодателят, кандидатстващ по проект за финансиране и ползващ преференции за платени осигурителни вноски (чл. 17, ал. 3 от ППЗИХУ) трябва да е:

а) регистриран по действащото законодателство;

б) няма изискуеми публични задължения;

в) не е получавал държавни помощи независимо от формата и източника им на обща стойност, която не превишава левовата равностойност на 200 000 евро, определени по официалния валутен курс на лева към еврото, през последните 3 години; независимо от това, дали помощта се финансира изцяло или частично с ресурси на Европейската общност;

г) да не е получавал финансови средства от други източници за същата цел.

Специфично изискване: Работодателят да не е ползвал за това работно място, преференции по реда на ЗНЗ.

✓ **ЗИХУ: Преференции за специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания** (чл. 40).

Преференция: Специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания ползват средства осигурени от Републиканския бюджет в размер на 50 на сто от внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в специализираните предприятия, трудово-лечебните бази и кооперациите на хората с увреждания, членуващи в национално представителните организации на хората с увреждания и в национално представителните организации за хората с увреждания.

Специфично изискване: Средствата да бъдат използвани за инвестиции, рехабилитация и социална интеграция на хората с увреждания.

➤ **ЗАКОН ЗА ОБЩЕСТВЕНИТЕ ПОРЪЧКИ и НАРЕДБА ЗА ВЪЗЛАГАНЕ НА МАЛКИ ОБЩЕСТВЕНИ ПОРЪЧКИ** (чл.16в от ЗОП и чл. 6, ал. 3 от НВМОП).

Възложителят запазва правото за участие в процедури за възлагане на обществени поръчки за специализирани предприятия или кооперации на лица с увреждания, когато обектът на поръчката е включен в списък, утвърден от Министерския съвет, или поръчката се изпълнява по програми за защита на заетостта на лица с увреждания.

Съгласно Решение № 835 от 06.12.2006 г. на Министерския съвет е утвърден и Списък на стоките, услугите и строителството, чието производство или извършване се възлага на специализираните предприятия и кооперации на лица с увреждания по реда на Закона за обществените поръчки, където най-подробно са описани обектите на обществените поръчки (и кодовете им по класификатора), които следва да се възлагат на тези предприятия и кооперации.

➤ **ЗАКОН ЗА БЮДЖЕТА НА ДЪРЖАВНОТО ОБЩЕСТВЕНО ОСИГУРЯВАНЕ (Приложение № 1 към чл. 8).**

Минималният осигурителен доход на работниците и служителите, които работят в специализирани предприятия, трудово-лечебни бази и кооперации на хората с увреждания, съгласно ЗИХУ, се определя в размер 50 на сто от минималния осигурителен доход за съответната икономическа дейност и квалификационна група професия, съгласно забележките в Приложение № 1 към чл. 8.

➤ **ЗАКОН ЗА НАСЪРЧАВАНЕ НА ЗАЕТОСТТА: Преференции за работодатели.**

Общи изисквания: работодателят трябва да отговоря на следните условия (чл. 50, ал. 1 от ППЗНЗ):

- а) да няма изискуеми публични задължения;
- б) да е регистриран по действащото законодателство;

в) към момента на подаване на заявлението за ползване на мерките по чл. 56, ал. 4 от ЗНЗ числеността на персонала да е не-по-малка от средносписъчната численост 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.

Срок: Сумите се получават, за времето през което наетото лице е било на работа, но не повече от определения в закона срок.

Забележка: отнасят се за чл. 36,43,45,51 от ЗНЗ

✓ **ЗНЗ: Преференции за работодатели при наемане на младежи** (чл. 36 ЗНЗ).

Преференция: За всяко разкрито работно място, на което е наето безработно лице:

- а) до 29-годишна възраст;
- б) до 29-годишна възраст с трайни увреждания (вкл. военноинвалиди), и младежи от социални заведения, завършили образованието си и насочени от поделение на агенцията по заетостта;
- в) до 29-годишна възраст за стажуване.

Срок:

- а) при наемане на работа – Времето, през което наетото безработно лице е било на работа, но не повече от 12 месеца;
- б) при наемане на стаж – Времето, през което наетото безработно лице е било на работа, но не повече от 6 месеца.

Специфични изисквания:

- а) при наемане на работа – да се осигури допълнителна заетост на наетите безработни лица за период равен на периода на субсидиране и да се увеличава средносписъчната численост на персонала, над тази за последните 6 месеца
- б) при наемане на стаж – наетото лице да е придобило през последните 24 месеца квалификация по професия или част от професия, изисквана за длъжността и да няма трудов стаж по нея.

✓ **ЗНЗ: Преференции за работодатели при наемане на безработни лица** (чл. 43 ЗНЗ).

Преференция: Предоставяне на суми за:

- а) всяко разкрито работно място, на което са наети до две безработни лица, насочени от Агенцията по заетостта, за половината от законоустановеното работно време;

б) за обучение на наетите лица чрез включване в организирано от работодателя и Агенцията по заетостта обучение за професионална квалификация.

Срок: Времето, през което лицата са били на работа, но не повече от 12 месеца.

Специфични изисквания:

а) наетите безработни лица, да са получавали парично обезщетение за безработица за срок не по-дълъг от 5 месеца;

б) да се осигури допълнителна заетост на наетите безработни лица за период равен на периода на субсидиране;

в) да се увеличи средносписъчната численост на персонала, над тази за последните 6 месеца.

✓ **ЗНЗ: Преференции за работодатели при наемане на безработни лица и осигуряване на обучение (чл. 44 и чл. 45 ЗНЗ).**

Преференция: Предоставяне суми за работодатели, които наемат безработни лица (насочени от Агенцията по заетостта), за обучение и работа на работно място за времето, през което заетото лице е на обучение (чл. 44 и чл. 45от ЗНЗ).

Срок: Времето, през което наетото лице с цел обучение, е било на работа, но за не повече от 6 месеца.

✓ **ЗНЗ: Преференции за работодатели при откриване на нови работни места (чл. 50 и чл. 51 ЗНЗ).**

Преференция: Предоставяне на суми за:

а) първите 5 разкрити работни места от работодатели–микропредприятия, на които са наети безработни лица, насочени от Агенцията по заетостта (чл. 50 от ЗНЗ);

б) всяко разкрито работно място, на което са наети на непълно работно време безработни лица, насочени от Агенцията по заетостта (чл. 51 от ЗНЗ).

Срок: За не повече от 12 месеца

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.

✓ **ЗНЗ: Преференции 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.

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.

✓ **ЗНЗ: Преференции за работодатели при наемане на безработни лица над 50 годишна възраст (чл. 55а ЗНЗ).**

Преференция: Предоставяне на суми за всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица над 50 годишна възраст, насочени от Агенцията по заетостта (чл. 55а от ЗНЗ).

Срок: Времето през което лицата са били на работа, но не повече от 12 месеца.

Специфични изисквания:

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

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

✓ **ЗНЗ: Преференции за работодатели при наемане на безработни лица от 50 до 64 годишна възраст с право на професионална пенсия за ранно пенсиониране (чл. 55б ЗНЗ).**

Преференция: Предоставяне на суми за:

а) всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица от 50 до 64 годишна възраст с право на професионална пенсия за ранно пенсиониране, насочени от Агенцията по заетостта (чл. 55б от ЗНЗ);

б) за обучение на наети лица по чл. 55б от ЗНЗ, чрез включване в организирано от работодателя и Агенцията по заетостта обучение за професионална квалификация, на обучаващата институция се предоставят средства, съгласно чл. 30а, ал. 2 (чл. 55, ал. 2 от ЗНЗ).

Срок: Времето през което лицата са били на работа, но не повече от 12 месеца.

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.

✓ **ЗНЗ: Преференции за работодатели при наемане на дългосрочно безработни лица с непрекъснато поддържана регистрация (чл. 55в от ЗНЗ).**

Преференция: Предоставяне на суми за: всяко разкрито работно място, на което са наети безработни лица с непрекъснато поддържана регистрация не по-малко от 12 месеца, насочено от Агенцията по заетостта (чл. 55в от ЗНЗ).

Срок: Времето през което лицата са били на работа, но не повече от 12 месеца.

Специфични изисквания:

- а) осигуряване на допълнителна заетост на наетите безработни за период равен на периода на субсидиране;
- б) увеличаване средносписъчната численост на персонала, над тази за последните 6 месеца.

✓ **ЗНЗ: Преференции за работодатели при наемане на безработни лица с основно или по-ниско образование и без квалификация за чиракуване (чл. 55з ЗНЗ).**

Преференция: Предоставяне на суми за всяко разкрито работно място, на което е наето на пълно или непълно работно време за чиракуване безработно лице с основно или по-ниско образование и без квалификация, насочено от Агенцията по заетостта (чл. 55г от ЗНЗ).

Срок: Времето през което лицата са били на работа, но не повече от 12 месеца.

Специфично изискване: Работодателят е длъжен по време на чиракуването да осигури обучение на наетото лице от друг работник или служител (наставник), който трябва да притежава квалификация, удостоверена с документ и минимум 3 години трудов стаж по същата професия или занаят.

✓ **ЗНЗ: Преференции за насърчаване на териториалната мобилност на заети лица (чл.57а ЗНЗ).**

Преференция: На работодател, който осъществява ежедневен организиран транспорт за пътувания до работното място и обратно на разстояние до 100 км. на територията на страната на наети работници и служители, живеещи извън границите на населеното място по месторабота се предоставят месечно средства. (чл. 57а от ЗНЗ).

Срок: Не повече от 12 месеца за едно и също заето лице.

✓ **ЗНЗ: Преференции за насърчаване на предприемачеството (чл. 47).**

Преференция: При започване на стопанска дейност за производство на стоки и услуги от безработни лица с право на парично обезщетение при безработица (чл. 47 от ЗНЗ):

а) еднократна парична сума в размер на полагащото се на лицето месечно парично обезщетение (чл. 47, ал. 1 от ЗНЗ);

б) при осигуряване на заетост на друг безработен член от семейството без право на парично обезщетение за безработица (чл. 47, ал. 4 от ЗНЗ);

в) право на квалификация по предмета на стопанската дейност или за нейното управление.

Размер:

а) еднократна парична сума в размер на полагащото се на лицето месечно парично обезщетение (чл. 47, ал. 1 от ЗНЗ);

б) при наемане на друг безработен член на семейството – суми съгласно чл. 30а, ал. 2 за времето през, което е наето а именно: трудовото възнаграждение; допълнителни възнаграждения по минимални размери, установени с КТ;

възнаграждения за основен платен годишен отпуск; дължимите за сметка на работодателя задължителни социални осигуровки; възнаграждението за сметка на работодателя, дължимо при временна неработоспособност;

в) разходите за обучение;

г) възстановяване на разходи за ползвани външни консултантски услуги и/или съпътстващи услуги.

Процедура за подбор на работодатели при ползване на мерките за заетост и обучение по реда на Закона за насърчаване на заетостта.

Подборът и оценката на работодателите се извършват от Съвет за сътрудничество към дирекция „Бюро по труда“ по следните критерии:

- Средносписъчна численост на персонала в предприятието за месеца преди кандидатстването;

- Вид на основната дейност;

- Ползвани насърчителни мерки през предходните 24 месеца;

- Изпълнение на задълженията по предходни договори.

Оценката по отделните критерии се извършва при условия и параметри, определени в Методика, утвърдена със заповед на Министъра на труда и социалната политика.

5.3. Мерки за запазване на заетостта в условията на криза.

✓ **Мярка за намалено работно време**

- изплащане на компенсации (в размер на ½ от МРЗ) на работници и служители от икономическите сектори „Индустрия“ и „Услуги“ за 4 месеца през 2010 г.,
- стартира през 2009 г. и продължава през 2010 г. – компенсации на около 19 480 работници и служители през 2009 г. и на 6 190 през 2010 г.,
- Реализира се с активното участие на социалните партньори на местно равнище,
- Схема „Адаптивност“ от ОП “РЧР” – обучение на заети на непълно работно време.

✓ **Програма “Нови възможности за заетост”**

- пакет от услуги за лица загубили работа си вследствие на кризата – информиране, консултиране, обучение за професионална квалификация и за придобиване на ключови компетентности и последващо включване в заетост
- от 2010 г. програмата се допълва със схема „Развитие“ по ОП РЧР. Към юли 2010 г.:
 - 1 776 безработни са подали заявления в бюрата по труда (БТ) за включване в проекта

- 5 463 свободни работни места обявени в БТ от работодатели

✓ **Схема BG051PO001-1.1.03 “РАЗВИТИЕ” по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”**

Основна цел: Провеждане на обучение за придобиване или повишаване на професионалната квалификация на безработни лица, регистрирани в дирекция „Бюро по труда”, с цел тяхното последващо включване в заетост.

Включването на работодатели в Схемата се осъществява чрез подаване на *Заявки за разкриване на работно място* в дирекция “Бюро по труда”, с посочени професии/специалности, по които избраните от тях безработни лица да бъдат обучени преди наемането им на работа.

Схемата е на стойност 250 млн. лева и предвижда включване в професионално обучение на 65 000 безработни и осигуряване на заетост на 52 000 от тях за периода 2010г. – 2012г.

Крайни бенефициенти – работодатели и безработни лица.

Приоритетно се включват безработни лица, освободени от работа след 01.11.2008г. вследствие на кризата; безработни лица над 50-годишна възраст; безработни лица до 29-годишна възраст; продължително безработни лица.

6. Практически съвети при взаимоотношенията между работодателя и човека с увреждане.

За работодателя е важно да се запознае предварително и в детайли с експертното решение (ЕР) на ТЕЛК (НЕЛК). То определя функционалния дефицит на кандидата. Важно е да се знае, че **няма законова забрана за упражняване на труд от хората с увреждания по условията на Кодекса на труда**, независимо от процента загубена работоспособност и независимо от получаването на инвалидна пенсия. (виж Решение № 5 на Конституционния съд от 29.06.2000 г.).

Интерес за работодателя представляват възможностите и способностите на лицето за работа.

От интервюто с кандидата работодателят може да очаква само изясняване на мотивацията, практическите проблеми, които кандидатът е решавал по специалността си, разкриване на допълнителни резерви, като участие в реализация на проекти и др.

След като се увери, че функционалният дефицит (увреждането) не е пречка за изпълнение на служебните задължения от кандидата, работодателят не бива да се връща към въпроси, натрапващи различията. Той трябва да се отнася към кандидата като към човек с напълно запазена работоспособност и да премине делово към уточняване на условията в трудовия договор.

Определяне на трайно намалената работоспособност и на вида и степента на увреждане.

Експертизата на трайно намалената работоспособност, на вида и степента на увреждане на лицата, придобили право на пенсия за осигурителен

стаж и възраст по чл.68 от Кодекса за социално осигуряване, се осъществява от ТЕЛК и НЕЛК. За децата до 16-годишна възраст експертизата на вида и степента на увреждане се извършва от детски експертни лекарски комисии (ДЕЛК) или от НЕЛК.

Експертизата на професионалните болести се извършва от ТЕЛК, определени със заповед на министъра на здравеопазването, и от НЕЛК и включва потвърждаването или отхвърлянето на професионалния характер на заболяването.

Експертизата на трайно намалената работоспособност, съгласно Наредбата за медицинската експертиза, включва определяне на:

- ✓ степента на трайно намалената работоспособност в проценти спрямо здравия човек;
- ✓ потребността от чужда помощ и срока;
- ✓ срока на инвалидността и датата, на която изтича определеният срок на инвалидност;
- ✓ началната дата на трайно намалената работоспособност (дата на инвалидизиране);
- ✓ причинната връзка между увреждането и настъпилата неработоспособност (смърт) по повод на трудова злополука, професионална болест, военна инвалидност, гражданска инвалидност;
- ✓ причинната връзка между увреждането (смъртта) и условията на труд (извършваната работа) по време на злополуката, включително при военна и гражданска инвалидност;
- ✓ противопоказаните условия на труд;
- ✓ трудоспособно ли е лицето за работното си място и необходимостта от трудоустрояване;
- ✓ характера на заболяването – професионален или общ.

Експертизата на вида и степента на увреждане включва определянето на:

- ✓ степента на увреждане в проценти спрямо здравия човек;
- ✓ потребността от чужда помощ и срока;
- ✓ срока на инвалидността и датата, на която изтича определеният срок на инвалидност;
- ✓ дата на инвалидизиране;
- ✓ препоръки за по-нататъшно наблюдение и рехабилитация.

Увреждането, стадият на неговото развитие и обусловеният от него функционален дефицит се съобразяват със съответната отправна точка на Приложение № 1 към чл. 63, ал. 1 на Наредбата за медицинска експертиза на работоспособността, приета с ПМС № 87 от 5 май 2010 г. (Обн. ДВ, бр. 36 от 14.05.2010 г.)

Дата на инвалидизиране се определя, когато се определя процент трайно намалена работоспособност (вид и степен на увреждане).

В своите решения ТЕЛК и НЕЛК определят условията на труд, противоположани за здравословното състояние на освидетелстваните лица. При лице с 50% и над 50% трайно намалена работоспособност (вид и степен на увреждане на работещите лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО) ТЕЛК (НЕЛК) се произнася по работоспособността за работното му място и при необходимост го трудоустроява. Лица с под 50% трайно намалена работоспособност (вид и степен на увреждане на работещи лица, придобили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл. 68 КСО) или без определен процент трайно намалена работоспособност се насочват към ЛКК за преценка на необходимостта от трудоустрояване. При дефинитивни състояния, при които не се очаква условията на труд да обусловят неблагоприятно развитие на заболяването, в експертното решение се записва, че лицето е в състояние да работи според квалификацията и възможностите си.

Ако в длъжностната характеристика на работника или служителя е вписано изискване да управлява МПС, работодателят е длъжен да изиска медицинско свидетелство за физическата и психическата годност на лицето да бъде водач. Изискванията са включени в Наредба № 31 от 26 юли 1999 г. на Министерството на транспорта и на Министерството на образованието и науката – Приложение № 1 към член 5, ал. 2 (ДВ брой 69 от 1999 г.) и се отнасят за издаване на шофьорска книжка. За някои заболявания и за хора с увреждания, които са освидетелствани от ТЕЛК (НЕЛК) се изисква допълнителна експертиза от транспортна областна експертна лекарска комисия (ТОЛЕК) или Транспортна централна лекарска експертна комисия (ТЦЛЕК).

7. Общи изисквания и правила за поведение и отношение към хората с увреждания при наемане и в процеса на работа.

Въпросите, задавани на хората с увреждания, не следва да бъдат използвани по начин, допускащ пряка или непряка дискриминация. Въпроси за бъдеща работа, работодателят трябва да задава само при наличие на необходимите приспособления за адаптация на работното място, когато това се налага. Добре е работодателят да попита кандидата за неговата удовлетвореност от условията и начина на провеждане на теста и за липсата на затруднения от решаващ характер за представянето (на какво?).

Работното място за човек с увреждания трябва да бъде **ситуирано** на етаж и в помещение със свободен достъп за работника или служителя – наличие на асансьор, ескалатор, рампа, ако лицето е с инвалидна количка; светлинна сигнализация за телефона, ако лицето е с увреден слух; място за паркиране на лично МПС в по-голяма близост до входа на учрежденията; подходяща настилка в помещението по маршрута до него съобразно вида на увреждането на служителя (това е наложително и за достъп на хора с увреждания до определена канцелария, офис, санитарен възел на учреждениято или институцията с публичен характер) и други.

Самото работно място трябва да бъде адаптирано за служителя (работника) с увреждания, така че да се постигне максимално улеснение за извършване на съответните производствени операции. Например, ако са увредени долните крайници, столът задължително трябва да бъде с колелца, за да се осигури по-голям обхват за манипулациите в офиса. Ако е увредена ръката на

работника (служителя) и в работата му е наложително да ползва телефон, то е необходимо допълнително оборудване със слушалки.

Работодателят не трябва да поставя допълнителни изисквания и да възлага допълнителни дейности на работника с увреждания, които не са вписани в длъжностната му характеристика. Ако се налагат такива, човекът с увреждания трябва сам да прецени дали може да ги поеме.

От друга страна, не бива да се дават нерегламентирани преференции на работниците (служителите) с увреждания, защото те ще създадат чувство за непълноценност, а също така ще послужат като повод за създаване на междуличностни конфликти или нежелани взаимоотношения с другите членове на колектива.

Човекът с увреждания ще се почувства по-комфортно на работното си място, ако между него и колегите му няма видима дистанция. Различията не трябва да се подчертават. Вниманието следва да се насочи към общите задачи, дейности и операции, в изпълнението на които човекът с увреждания е напълно равносетен.

Общуването с хората с увреждания на работното им място изисква специфичен подход, независимо от служебната йерархия. За да се чувстват комфортно и двете страни, добре е да се знаят и спазват някои правила:

- Подходът към всички хора с увреждания трябва да бъде еднакъв с подхода към здравите работници и служители, освен в случаите, когато се поставя специфична задача, за изпълнението на която може да попречи естеството на увреждането.
- Ако не сте в състояние да прецените евентуалните затруднения, които може да срещне работникът (служителят) с увреждания, позволете му сам да реши. Вместо да правите предложения, по-добре е директно да попитате какво и как да направите, каква комуникация да използвате и каква помощ да предложите. Най-добрият съветник е самият човек с увреждания.

Задълженията и отговорностите на лицето с увреждане трябва да са ясно формулирани в индивидуалния трудов договор и да са съобразени с колективния трудов договор и длъжностната характеристика. Премълчаването на някои изисквания може да доведе до неизпълнение на възложената работа и срыв в производството, тъй като неяснотата води до безотговорност, която може да се скрие зад мнима преференция на човека с увреждания.

Работникът с увреждания трябва да знае пределно точно своите права, произтичащи от заеманата длъжност и от статуса си. Негово първостепенно задължение е да информира работодателя (длъжностното лице) за констатирани несъответствия между длъжностната характеристика и възлаганите задачи. Тук не трябва да се търси посредник, защото информацията може да се изкриви.

Търпимост по отношение на компромиси с трудовата и технологичната дисциплина е недопустима.

Хората с увреждания, придобити по време на трудовата им дейност, **имат различно отношение към работата** от тези, чиято инвалидност е от детска възраст. При първите има изградени трудови навици и те се стремят да компенсират напълно загубената си работоспособност с други умения и знания. Във втория случай работниците нямат трудов опит и умения, те са били дълго

време обгрижвани от всички, затова отговорността, която се стоварва върху раменете им, може да ги стресира. **Затова подходът на работодателя** в двата случая **следва да е различен**, т.е. да се приложи различен изпитателен срок, да се даде достатъчно време за индивидуална адаптация към конкретното работно място, да се поставят в специфична среда и колектив с подходящ микроклимат.

Изискванията на работодателите при работа с хора с увреждания непрекъснато растат вследствие на привеждането на нормативната уредба в съответствие със стандартите на Европейския съюз, както и на промяната в обществените нагласи за приемане на хората с увреждания като равнопоставени участници в пазара на труда. Особено важно е да се търси **баланс в изискванията към работодателя, баланс в санкциите при нарушаване на нормативната уредба и диалог с общественния сектор**, за да не се получи обратен ефект. Например при многобройни и непремерени изисквания работодателят може да предпочете заплащането на санкции, вместо да наеме по трудов договор човек с увреждания.

Работодателят трябва да бъде убеден, че работникът или служителът с увреждане ще извършва качествено и в определения срок работата, за която е нает. Ако има пропуски, работодателят трябва да се убеди, че работникът има възможности, желание и воля те да бъдат преодолен, разбира се, с подкрепата на ръководителя и трудовия колектив. Работодателят трябва да прецени още веднъж условията на работа и, ако е необходимо, допълнително да адаптира работното място, да включи работника в подходящи квалификационни и адаптационни курсове. Работодателят е задължен да осигури в максимална степен условия за компенсиране на последствията от увреждането на работника с увреждания.

Не всички професии са подходящи за хора с различни видове увреждания. За лицата с физически увреждания по принцип е противопоказан тежният физически труд. Те могат да упражняват всички професии, които отговарят на техните здравословни и професионални индивидуални възможности и способности.

В последно време има интерес от страна на работодатели за наемане на лица с увреждания от разстояние (дистанционна заетост) при използване на постиженията на информационните и комуникационните технологии. За страната това е един сравнително нов и все още непопулярен начин на работа.

Важно изискване е **да не се допуска пряка или непряка дискриминация** на работното място. В отношенията с другите работници или служители човекът с увреждания трябва да се чувства напълно равнопоставен и обективно оценен.

Взаимното доверие между работодатели и работници (служители) с увреждания, е важен фактор за просперитета на предприятието (производственото звено) и за професионалната реализация на човека с увреждане.

Повечето от изискванията към работника с увреждания, са идентични с изискванията към всеки работник, но акцентът трябва да се постави върху:

- Спазване на трудовата и технологична дисциплина, независимо от увреждането;

- Желанието и амбицията на човека да се усъвършенства с цел постигане на максимално възможната компенсация на уврежданията;
- Човекът с увреждане винаги трябва да има реална представа за мястото си в производствения процес и производствения колектив, да не допуска ескалация на изискванията към работодателя, свързани със степента на уврежданията;
- Той трябва да бъде лоялен към своя работодател, да се опитва да разбере неговите затруднения и проблеми;
- В работната среда да не занимава колегите и работодателя си със своето здравословно състояние и увреждания, което деформира социално-психологичния климат в предприятието и др.

Общуване с хора с увреждане на работното им място.

- ✓ Отнасяйте се към хората с увреждания като към равни, защото те са такива.
- ✓ Подхождайте с разбиране, внимание и уважение към хората с увреждания.
- ✓ Съобщавайте за всяко ваше действие, свързано с тях.
- ✓ Питайте преди да помагате.
- ✓ Говорете директно на човека с увреждане, дори ако ползва личен асистент.
- ✓ Различията не трябва да се подчертават.
- ✓ Еднакъв подход към всички служители.
- ✓ Човекът с увреждане трябва да се чувства равнопоставен и обективно оценен.

Предимства за бизнеса при наемане на хора с увреждания:

- ✓ Умения и работна сила;
- ✓ Оптимизация на управлението на човешките ресурси;
- ✓ Приемането на хора с увреждания е добро за всеки служител;
- ✓ Сплотеност, екипен дух;
- ✓ Престижът на компанията се повишава;
- ✓ Възможности извън сферата на бизнеса чрез проява на корпоративна социална отговорност;
- ✓ Избягване на глоби, данъци и др.,
- ✓ Ако хората с увреждания не работят, те струват пари... плащани от бизнеса.

8. Формиране на политиката по заетостта на хората с увреждания.

Изпълнението на държавната политика по заетостта на хората с увреждания е в правомощията и отговорностите на институции, които се различават по своето йерархично положение, обхват на правомощията и териториална компетентност.

По-конкретно, функциите и задачите на отделните институции са:

Народно събрание – Комисия по труда и социалната политика е водеща по отношение на приемането, промяната или отмяната на законите, свързани със заетостта и интеграцията на хората с увреждания.

Министерски съвет определя държавната политика за интеграция на хората с увреждания, в т.ч. и в областта на заетостта на хората с увреждания.

Министерство на труда и социалната политика разработва, провежда и координира държавната политика в областта на заетостта и обучението за придобиване на професионална квалификация на безработни и заети лица със специфични възможности.

Освен това Министерството на труда и социалната политика пряко организира, координира и участва в разработването на Националния план за действие по заетостта и следи за неговото изпълнение; разработва финансови разчети и бюджетни прогнози за активна политика в тази област;

Министерството на труда и социалната политика следи за изпълнението на дейностите и мерките свързани със заетостта на хората с увреждания във времето и във взаимодействие с останалите ведомства и организации, привлича и насочва разполагаемите ресурси за реализацията им.

Национален съвет за интеграция на хората с увреждания е консултативен орган към Министерски съвет и има за цел да осъществява сътрудничество при изработването и провеждането на държавната политика в областта на интеграцията на хората с увреждания. В него активно участие вземат национално представените организации на и за хората с увреждания, с които съгласуват нормативните актове, отнасящи се за хората с увреждания.

Агенция за хората с увреждания изпълнява държавната политика за интеграция на хората с увреждания. В нейните правомощия са: създаване и поддържане на информационна база данни за хората с трайни увреждания; водене на регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания; регистрирането на лица, които осъществяват дейности по предоставянето на помощи средства, приспособления и съоръжения за хора с увреждания и медицински изделия, както и контрола по предоставянето им; участие и даване задължително на становища при изготвянето на проекти на нормативни актове, свързани с хората с увреждания; разработване на програми и финансиране на проекти за стимулиране на стопанската инициатива на хората с увреждания и стопанската инициатива в интерес на хората с увреждания.

Агенцията също така финансира проекти за стимулиране на работодатели, които наемат на работа хора с трайни увреждания; проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хора с увреждания; проекти на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания и изготвя обобщени годишни отчети и анализи за дейността по интеграция на хората с увреждания.

Агенция по заетостта реализира програми, проекти и други насърчителни мерки, включително с национално и външно финансиране. Чрез нея и под нейно наблюдение се осъществява основната част от услугите по информиране и посредничество за намиране на работа, квалификацията на безработни и др.

Агенция за социално подпомагане извършва социална оценка на индивидуалните потребности на хората с увреждания, в т. число и на възможностите им за трудова заетост, квалификация и преквалификация.

Главна инспекция по труда осъществява контрол по спазването на трудовото законодателство по осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и по осъществяване на трудовите правоотношения, както и осъществява

специализиран контрол по спазването на ЗНЗ и другите нормативни актове в областта на заетостта и безработицата, в които това изрично е предвидено.

Общински съвети и администрации създават условия за осигуряване на заетост и стимулиране на частен бизнес на хората с увреждания.

Организации на работодателите, независимо от това дали са представителни или не, имат пряко отношение по проблемите на заетостта на хората с увреждания. Чрез тяхното активно участие в цялостния процес по реализация на хората с трайни увреждания на пазара на труда, би могло да се промени отношението към изпълнението на задълженията към хората с увреждания в колективите, в които те се реализират, за да станат равностойни служителите. Те са реалната връзка между работното място и човека с увреждане.

Организации на работниците и служителите участват в органите на тристранното сътрудничество и имат богати възможности за подпомагане на информационни, образователни и квалификационни, посреднически и други компоненти от дейностите и мерките по реализация на стратегията в сферата на заетостта. Чрез системата на колективното договаряне имат възможности да въздействат върху повишаване на гъвкавостта на заетостта на хората с увреждания и осигуряване на условия за повишаване равнището на квалификацията им.

Неправителствени организации на и за хора с увреждания имат важната функция на полезен коректив на държавните намерения и действия, а също така имат богати възможности за подпомагане на информационни, образователни и квалификационни, посреднически и други компоненти на действията по реализация на стратегията за заетост на хората с увреждания.

Едно от най-важните условия за успешно изпълнение на целите на Стратегията за заетост на хората с увреждания е наличие на административен капацитет на всички институции и партньори на национално, регионално и местно равнище.

Пълноправното членство на България в Европейския съюз от 2007 г., постигането на целите на **Европейската стратегия за хората с увреждания за периода 2010—2020 г.**, както и ефективното интегриране на Европейския трудов пазар, налагат модернизиране на институциите и укрепване на социалното партньорство в областта на заетостта.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Солидарността е отличителна черта на гражданското общество. Вътрешноприсъща цел на европейския социален модел, е да не се пречи на хората да се възползват от икономическия и социален напредък, както и да допринасят за него. Изграждането на една по-интегрирана среда за осигуряване на заетост на хората с увреждания е важно за създаването на повече и по-добри работни места за хора с увреждания.

Крайната цел на настоящия наръчник е да има силно човешко измерение, насочено към работодателите да наемат хора с увреждания и да помогне на работодателите да повишават своята информираност в областта на заетостта на хората с увреждания.

Интернет връзки:

<http://www.mlsp.government.bg>

<http://ahu.mlsp.government.bg>

<http://www.asp.government.bg/>

<http://www.az.government.bg/>

<http://www.gli.government.bg/>

<http://www.noi.bg>

<http://www.nsi.bg>

<http://www.nfri.bg>

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

тел.(02) 986 53 00;

факс (02) 986 53 00;

e-mail: nfri@abv.bg

www.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/>