



ИНВЕСТИРАНЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ



Проект „Посредничество и електронни услуги – нова форма за достоен живот и преодоляване на социалното изключване“
Договор за безвъзмездна финансова помощ № BG 051P0001-5.2.06-0252-C-0001
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“,
съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд

**СЪВМЕСТНИ ДЕЙСТВИЯ
ЗА ПРЕДОСТЯВАНЕ НА СОЦИАЛНАТА УСЛУГА
„ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АСИСТИРАНЕ
ПРИ НАМИРАНЕ НА РАБОТА
НА ХОРА С УВРЕЖДАНИЯ“**

НАРЪЧНИК ЗА ОБЩИНИТЕ

**СЪВМЕСТНИ ДЕЙСТВИЯ ЗА ПРЕДОСТЯВАНЕ НА
СОЦИАЛНАТА УСЛУГА
„ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АСИСТИРАНЕ ПРИ НАМИРАНЕ
НА РАБОТА
НА ХОРА С УВРЕЖДЕНИЯ”**

НАРЪЧНИК ЗА ОБЩИНИТЕ

София, 2011 г.

© 2011 Национална федерация на работодателите на инвалиди.
Съвместни действия за предоставяне на социалната услуга „Посредничество и асистирание при намиране на работа за хора с увреждания“. Наръчник за общините. Всички права запазени.

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

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

Съдържание		3
Въведение		5
Глава първа. Влияние на социалната икономика върху заетостта		7
	1	Европейска практика 7
	2	Реалната картина на трудовата заетост на хората с увреждания в България 8
	3	Правно регулиране на заетостта на хората с увреждания в България 9
	4	Изправяне пред нови предизвикателства 12
	5	Партньорство за планиране и предоставяне на социални услуги за подкрепена заетост на хората с увреждания. 13
	5.1.	Възможности пред процеса на социално договаряне 14
	5.2.	Форми на партньорство за социални услуги за подкрепена заетост 16
	5.3.	Развитие на алтернативните форми на услуги за предоставяне на заетост. 17
	5.3.1.	Делегиране на услуги (социално договаряне). Партньорство общини – НПО 17
	5.3.2.	Социално предприемачество 19
	5.3.3.	Общински специализирани дружества за хора с увреждания, икономически стимули и преференции 20
	5.3.4.	Мерки за държавна помощ като компенсация на публични услуги и обществени поръчки 24
	5.3.5.	Социални услуги за подкрепена заетост 25
	5.3.6.	Финансово осигуряване на услугите за подкрепена заетост 27
Глава втора. Социалната услуга „Електронно бюро за посредничесво и асистирание“	1.	Същност и специфики на социалната услуга. 28
	2.	Електронно посредничество и асистирание 28
	3.	Принципи и цели на социалната услуга 29
	4.	Методи / етапи на работа 30
	5.	Начин на работа при предоставяне на електронното посредничество 31
З а к л ю ч е н и е		32
Приложение 1		Правомощия и отговорности на институциите по изпълнението на държавната политика на заетостта на хората с увреждания 34
Приложение 2		Основни документи на ЕС и международната общност регламентиращи равните права на хората с увреждания, вкл. и по отношение на трудовата им заетост 36
Приложение 3		Национални стратегически документи към м.март 2011 г., свързани с политиките по интеграция на хората с увреждания чрез трудова заетост 37
Приложение 4		Подзаконови нормативни документи при осигуряване на заетост на хора с увреждания 38
Източници на информация и Интернет-връзки		40

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 създават материални и духовни блага и т.н. С други думи, заетостта е един от основните инструменти за интегриране и социално включване на хората с увреждания.

В съответствие с принципите в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, Стандартните правила на ООН за равнопоставеност и равни възможности за хората с увреждания, с принципите за равнопоставеност, залегнали в препоръките на Съвета на Европа, добрите практики на държавите-членки на ЕС, трудовата заетост на хората с увреждания е национален приоритет, който изисква постоянно политическо и обществено внимание, както и максимална степен на координация на политиките, свързани с нея.

Трудовата реализация на хората с увреждания спомага за обединяване на човешкия и социалния капитал на тази социална категория и насочването му срещу социалната изолация, рискът от бедност и социално изключване. Особено място в тези процеси заема социалната икономика като влиянието ѝ е в две посоки - икономическо и социално.

Социалните ползи са съизмерими с интеграцията и заетостта на хора с увреждания, с приноса към процеса на социално включване и създаване на социален капитал. Най-сериозният икономически показател на ползите от създаването на работни места за хората с увреждания са спестените публични средства за социални помощи, от една страна и от друга - допълнителните средства по компенсиране на социалната цена на дългосрочната безработица. Според Стандартните правила на ООН, хората с увреждания имат право да живеят и да се реализират в собствените си общности. Те трябва да получават необходимата помощ и подкрепа в обичайна среда, в обичайните институции за образование и 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.

Известно е, че съчетаването на ниска квалификация, недостатъчно образование и здравословни проблеми са предпоставки за социалното изключване на хората с увреждания. Допълнителни затруднения за включване в активния трудов и социален живот създават и променящата се социално-икономическа среда в България и влиянието на икономическата криза.

Настоящият наръчник има за цел да представи нормативната и икономическата среда за разкриване на работни места за хора с увреждания; съвместни действия за предоставяне на социалната услуга „Посредничество и асистирание при намиране на работа за хора с увреждания“; да предложи практически съвети за представителите на общинските администрации и други заинтересовани страни, които планират или вече участват в процеса на създаване на работни места за хора с увреждания. Наръчникът разглежда и сътрудничеството с НПО като средство за разширяване на трудовата заетост на хората с увреждания.

ГЛАВА ПЪРВА. ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛНАТА ИКОНОМИКА ВЪРХУ ЗАЕТОСТТА

Социалната икономика е едновременно част от реалната икономика и част от гражданското общество, в която физически и/или юридически лица, сдружения на доброволци или други организирани субекти осъществяват стопанска дейност в обществена полза, като почти или изобщо не разпределят печалба, а я реинвестират за постигане на социални цели.

Социалната икономика служи и като инструмент за развитие на социални услуги, включване в пазара на труда на групи в неравностойно положение, за подобряване на функционалността на системата от социални услуги, за развитие на местните икономики, както и за борба с бедността и социалното изключване.

Като инструмент за развитието на регионите социалната икономика може:

- ✓ да задоволи нарастващите потребности от социални услуги;
- ✓ да намали дисфункционалността на система за осигуряване на социални услуги;
- ✓ да повиши ниския "абсорбиращ капацитет" на трудовия пазар;
- ✓ да подобри неразвитите местни икономики;
- ✓ да намали нарастващите бедност и социално изключване.

Съществуващите и други отговори на посочените по-горе проблеми – обучение и преквалификация на безработни, деинституционализация, субсидиране на работодателите, нарастване дела на неформалната икономика, изолиране от пазара и производство за собствена консумация, емиграция и т.н. – в повечето случаи не винаги водят до резултати, получавани при прилагане на социалната политика, основана на социална икономика.

На заседание, проведено на 16 юни 2010 г., българското правителство одобри постигнатото съгласие по стратегията „Европа 2020“ и си постави за цел да постигне определени нива от заложените в стратегията пет основни цели, включително цел 1: достигане на 76% заетост сред населението на възраст 20-64 г. до 2020 година.

Утвърждаването на благоприятна среда за разширяване на трудовата заетост на хората с увреждания се постига чрез адекватни политики и партньорства на международно, национално, регионално и местно ниво за постигане на гъвкавост и сигурност в заетостта на хората с увреждания в трудоспособна възраст и развитие на териториалната кохезия.

Всички заинтересовани страни участват активно в този процес.

От своя страна местните власти проучват и дефинират потребностите на гражданите, инициират и подкрепят местните политики и неформални платформи за развитие на различните проявления на социалната икономика в местните общности. Очаква се местните власти да участват в създаването на социални предприятия чрез форми на публично-частни партньорства и общински форми.

1. Европейска практика.

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 за публични услуги към Европейския парламент се ангажира с услуги от общ интерес – пакет от 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. беше приета 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, като комисията е определила осем основни сфери за действие и една от тях е заетостта на хората с увреждания. За периода 2010-2020 г. стратегията ще засегне около 80 милиона хора с увреждания в Европейския съюз. Планът съдържа препоръки за предприемане на конкретни действия на национално ниво и също така отделя внимание на важни проблеми на уязвимите групи хора с увреждания, които срещат конкретни бариери и проблеми, чието преодоляване изисква многоаспектен подход.

Планът за действие поощрява държавите да откликват на нуждите на хората с увреждания чрез предоставянето на качествени и иновативни услуги и утвърждаването на вече съществуващите мерки. Разглежда неправителствените организации на хората с увреждания като компетентни и експертни партньори в развитието на политиките, които се отразяват на техния живот, като консултанти в процеса на взимане на решения. Изпълнението на Плана за действие ще бъде следено и оценявано редовно, за да се определя напредъкът на национално ниво и да се споделят добрите практики.

Приканват се институциите и държавите-членки на ЕС заедно да реализират тази стратегия. Според Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, държавите-членки, които приемат решения, свързани с хората с увреждания, трябва да се консултират тясно с хората с увреждания и организациите, които ги представляват, и да ги ангажират в този процес.

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 девети 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% (т.е. 350-380 хил. души) са в трудоспособна възраст. Вероятно едва около 5%-10% от тях са икономически активни – работещи и безработни.

През 2010 г. в бюрата по труда са регистрирани 13 525 лица с увреждания, които представляват 4 % 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, противоположен 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.

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

- Един от *най-острите проблеми* е свързан с *архитектурните бариери – 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.

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

- Квалификацията на хората с увреждания. Над 40% от тях са с основно и по-ниско 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 с 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 законови и подзаконови 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.

Съгласно чл. 316. от Кодекса на труда общините са длъжни да създават специализирани общински предприятия за работа на лица с трайно намалена работоспособност.

В Кодекса на труда е 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 на 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-годишна 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) и 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 безработни лица с трайни увреждания (чл. 52, ал. 2 от Закона за насърчаване на заетостта), 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”, 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 (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 „Кредит без лихва за хора с увреждания” и проект „Заетост чрез подкрепа на бизнеса „Jobs”.

Законът за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ).

Чл. 4. Интеграцията на хората с увреждания се осъществява чрез:

1. медицинска и социална рехабилитация;
2. образование и професионално обучение;
- 3. трудова заетост;**
4. достъпна жизнена и архитектурна среда;
5. социални услуги;
6. социално-икономическа защита;
7. достъпна информация.

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.

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 увреждане – 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, че тя ще е добра.

С измененията на **Закона за социално подпомагане (ЗСП)** (изм. - ДВ, бр. 15 от 2010 г.) и **Правилника за прилагането на ЗСП** (ДВ, бр. 27 от 2010 г., в сила от 09.04.2010 г.) се регламентира разработването, приемането и утвърждаването на областни и общински стратегии за развитие на социални услуги.

Във връзка с прилагането на новия подход към момента са разработени 28 областни стратегии за развитието на социалните услуги на регионално ниво и общински стратегии и планове за 2011 г. Предстои приемането на годишните планове на общините за развитие на социалните услуги и за 2012 г.

Създаване на адаптирана към нуждите на хората с увреждания среда.

В Закона за държавния бюджет на Република България за 2010 г., Народното събрание задължава всички първостепенни разпоредители с бюджетни кредити да заделят средства за осигуряване на достъпна архитектурна среда за хора с увреждания: „Първостепенните разпоредители с бюджетни кредити предвиждат в рамките на определените капиталови разходи по бюджета си за 2010 г. средства за реализиране на енергоспестяващи мерки и за реализиране на мерки за осигуряване на достъпна архитектурна среда за хората с увреждания”. Министерството на регионалното развитие и благоустройството (МРРБ) е определено в Плана за действие за осигуряване на равни възможности за хората с увреждания за 2010 – 2011 г., като непряко отговорна институция, която да оказва методическо съдействие на

професионални организации на участниците в проектирането и строителството при провежданите от тях обучения, свързани с прилагането на принципите и стандартите за достъпност.

Социално включване чрез трудова заетост на хората с увреждания. Включването им в различни програми за осигуряване на подходящи работни места.

Във връзка с „Реализиране на програми и мерки за създаване на трайни работни места с осигуряване на постоянна заетост за хората с увреждания на пазара на труда“, Агенцията по заетостта реализира **Националната програма за заетост и обучение на хора с трайни увреждания.**

Агенцията по заетостта реализира различни **насърчителни мерки за заетост и обучение, регламентирани в Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ):**

- ✓ За наемане на безработни лица с трайни увреждания до 29-годишна възраст включително военноинвалиди, както и младежи от социални домове, завършили образованието си;
- ✓ За наемане на безработни лица с трайни увреждания;
- ✓ За насърчаване развитието на собствен бизнес от лица с намалена работоспособност е разработена 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“.

4. Изпращане пред нови предизвикателства.

Въпреки добрата нормативна база, проблемът със заетостта на хората с увреждания все още няма адекватни решения.

Причините са многобройни, както споменахме по-горе, включително и:

- *Съществуващият медицински модел по отношение на хората с увреждания, а не равнопоставеност и социално включване на хората с увреждания.*

Наскоро беше споделено от едно посредническо бюро как две лица, напълно слепи, са назначени при работодател и работят като свалят аудио и видео файлове от компютър на хартиен носител. И това са най-добрите хора във фирмата, казва техният работодател, защото те са много по-грамотни тогава, когато става въпрос за познаване на българския език, не допускат правописни грешки и граматически най-правилно го прилагат. При съвременните технологии понятията неработоспособност и инвалидност в контекста на това - какво човек може да прави, трябва да претърпят коренна промяна. В 21-ви век производителността на труда се определя първо от технологиите, с които се работи, и второ, с продукцията, която се произвежда. В тази връзка може да бъде компенсиран, образно казано, 100% от всеки дефицит.

- *Липса на специализирани социални услуги за посредничество (специализирани агенции).*

Ролята на такива агенции в процеса на наемане на човек с увреждане е от изключително важно значение, тъй като агенцията поема отговорността да презентира възможностите на този човек, трябва да покаже работните места, на които този човек трябва да работи, трябва да го заведе и представи на

работодателя, който от своя страна ще му даде възможност да се докаже на работното място и едва тогава можем да смятаме, че ние имаме специализирано посредничество. Този процес включва и: адаптиране на работното място, осигуряване на достъп до него, за да може човек да започне работа, професионалната квалификация.

- *Работодателите не наемат хора с увреждания.*
- *Квалификацията на хората с увреждания. Над 40% от тях са с основно и по-ниско образование.*

Днес всеки шести човек в Европейския съюз е лице с увреждане, което е изправено пред редица предизвикателства – необходимост от нови умения, компютърни технологии, глобализация, застаряване на европейските общества и други. 80 милиона хора с увреждания в света не могат да участват в икономиката и обществото (по данни на Европейската асоциация на доставчиците на услуги за хора с увреждания).

У нас, както беше споменато по-горе, сред хората с увреждания равнището на дългосрочната безработица е високо и те са изложени на най-висок риск от отпадане от пазара на труда. За да се поддържа бъдещата конкурентоспособност е изключително важно да се инвестира в уменията и в професионалното обучение на хората с увреждания. Това ще стимулира създаването на работни места поради обстоятелството, че по-добре образованите безработни лица с увреждания имат значително по-големи шансове за намиране на работа.

В динамичния свят, в който живеем, понятието «работа за цял живот» вече е само спомен. Това увеличава възможностите за промяна, но води след себе си и смяна на видовете работа, които упражняваме, създава необходимост от поддържане и актуализиране на придобитите знания и умения и способност за адаптация към нови начини на работа.

Намирането на решения за преодоляване на новите предизвикателства изисква повишаване на качеството на формулиране на политиките в сферата на заетостта на хората с увреждания, нови идеи, технологии и продукти, модернизиране на социалните услуги с цел гарантиране на тяхната ефективност за промяна в стандартите в областта на трудовата заетост за хора с увреждания в индивидуален план и подпомагане на достъпа до заетост и участието на хората с увреждания на пазара на труда.

Изграждането на партньорства е жизнено важно както на местно и на регионално ниво, така и при транснационалното сътрудничество.

5. Партньорство за планиране и предоставяне на социални услуги за подкрепена заетост на хора с увреждания.

В Европа държавата доскоро имаше водеща роля, но в новите реалности на растящи социални потребности и намаляващи публични ресурси държавите насочват усилията си към развитие на платформа за обединяване на усилията, капацитета и ресурсите на различни партньори.

Местните власти

- носят отговорност за проучване и дефиниране на обществените потребности в местните общности;

- инициират и подкрепят местни политики и неформални платформи за развитие на различните проявления на социалната икономика в местните общности;
- носят отговорност за създаването, развитието и закриването на социалните институции и социалните услуги. Имат решаваща роля за процеса на навлизане на частния сектор в управлението на услугите;
- създават или участват в създаването на социални предприятия под формата на общински фирми, кооперативи, юридически лица с нестопанска цел и всички останали форми на публично-частни партньорства, разрешени от Търговския закон, Закона за кооперациите, Закона за задълженията и договорите, Закона за юридическите лица с нестопанска цел.

Добри практики:

- **Pantar Амстердам** е фондация, създадена от Община Амстердам.

Предлага работа на хора с увреждания. Основните критерии за достъп са лицата да бъдат регистрирани като безработни и да имат физически, интелектуални или емоционални ограничения. Осигурява заетост в областта на културата и изкуството, спорта, образованието, здравеопазването, грижите за възрастните хора. Предлага услуги: опаковане, монтаж, магазини, рециклирани стоки, пощенски, кетъринг, почистване, детска градина, транспорт, паркинг, гараж. За всеки работник фондацията получава субсидия за компенсиране на намалената му работоспособност, за необходимите разходи за допълнителна помощ и извършването на промени на работното място.

- **Столична община** има специална политика, насочена към интеграцията на хората с увреждания чрез разкриване на работни места за хора с увреждания. С решение на Столичния общински съвет, 10 % от работните места във всички общински дружества са предназначени за хора с трайни увреждания.

5.1. Възможности пред процеса на социално договаряне

Някои основни заключения могат да бъдат направени въз основа на проучените практики по възлагане на социални услуги на външни доставчици.

Структура. Социалните услуги в Република България са децентрализирани. Управлението им е възложено на кметовете на общините, които от своя страна имат право да делегират изпълнението им на външни доставчици – неправителствени организации, търговски дружества, кооперации.

Състояние. С оглед насърчаване на частното предприемачество в социалната сфера, кметът на



Източник: Агенция за социално подпомагане.

общината може да възлага управлението на социалните услуги – държавна и общинска отговорност – на частни доставчици на социални услуги.

Въведен е конкурсният принцип на възлагане управлението на социалните услуги.

Картата на социалните услуги в България показва неравномерно разпределение на услугите спрямо населението: недостатъчно предлагане спрямо реалните потребности на местните общности.

Задачи. Стимулиране и усъвършенстване на партньорството между представители на различни субекти: на областна администрация, на всяка община на територията на областта, регионална дирекция за социално подпомагане, регионален инспекторат по образованието, районен център по здравеопазване, регионална служба за заетост, юридически лица с нестопанска цел, работещи в областта на социалните услуги, и други заинтересовани органи, лица и организации, имащи отношение към развитието на социалните услуги.

Проблеми, изводи и предизвикателства.

- ✓ Недостатъчен размер на единния разходен стандарт;
- ✓ Липса на целенасочена политика и визия за развитие;
- ✓ Недостатъчна степен на координация;
- ✓ Сериозни дефицити в подкрепата на средата – нормативна, данъчна, чрез различни икономически стимули, целеви грантове.
- ✓ Наличие на институционална и нормативна свобода за дейност на доставчиците на услуги;
- ✓ Необходимост от “инвестиции” в капацитета на общините и на доставчиците на социални услуги;
- ✓ Издигане авторитета на социалния работник;
- ✓ Развиване на широк спектър от услуги;
- ✓ Стимулиране на социалното предприемачество чрез социални и бизнес подходи;
- ✓ Изграждане на мрежа от услуги на областно ниво;
- ✓ Въвеждане на регионално планиране, базирано на партньорски взаимоотношения;
- ✓ Социални услуги в подкрепа на всички граждани;
- ✓ Прецизиране контрола по разходване на средствата за социални услуги.

Заплахи.

- Ограничени собствени приходи на общините (последствия от икономическата криза);
- Негативни демографски тенденции – застаряване на населението, обезлюдяване на населените места;
- Възможност за блокиране на общински сметки – невъзможност за финансиране на социални дейности и услуги.

Перспективи.

- Развитие на национална социална политика – повишаване на подкрепата на инициативи на общините, частния и неправителствения сектор;

- Преминаване от секторни към интегрирани политики – нов дизайн на оперативните програми за следващия планов период; координация между министерствата при осъществяване на политики и между общините и децентрализираните структури на министерствата (МТСП, МОМН); предоставяне на интегрирани услуги;
- Разработване на механизъм, при който чрез подкрепа на хората с увреждания, в зависимост от индивидуалните им потребности, се предлагат тип „пакетни социални услуги“ при спазване на принципа „Парите следват човека“.

С други думи, интензивно развитие на палитра от социални услуги в отговор на местните потребности в общността. Напр. прилагане на модела за подкрепена заетост: услуги за подкрепена заетост чрез специализирано посредничество за заетост на хора с увреждания.

- Търсене на възможности за използване на програмен период 2014-2020 за планиране и осигуряване на средства за осъществяване на националните и местни политики.

5.2. Форми на партньорство за социални услуги за подкрепена заетост.

Съществуващите форми на партньорство включват:

- възлагане на предоставянето на социални услуги за подкрепена заетост от страна на общините на частни доставчици въз основа на конкурс;
- привличане на представители на нестопански организации, работещи в социалната сфера, за участие в Обществения съвет за социално подпомагане към Общинския съвет и в други консултативни органи;
- предоставяне на сграден фонд от страна на общината за предоставяне на социални услуги за подкрепена заетост;
- провеждане на съвместни кампании и инициативи на общините и нестопанските организации;
- съвместно разработване на проекти, включително съфинансиране;
- договори за партньорство с нестопански организации по оперативните програми;
- *партньорство чрез ползване на опита на външни експерти от НПО при разработване на общинска стратегия за развитие на социалните услуги* във връзка с трудовата заетост на хората с увреждания;
- пакет с мерки за държавна помощ като компенсация на публични услуги; обществени поръчки към специализирани предприятия за хора с увреждания, осигуряващи заетост на хора с увреждания на територията на общинската администрация.

Възможностите за предоставянето на социални услуги по подкрепена заетост са свързани с различни източници. Необходимо е местната власт да обърне специално внимание на възможностите, които предлагат новите информационни технологии в посока прилагане на решения, които позволяват „самообслужване“ с помощта на технологични решения. Всички съвместни действия трябва да бъдат насочени към планиране и развиване на социалните услуги за заетост съобразно местните потребности; качествени социални услуги за подкрепена заетост на хората с увреждания и тяхното адекватно

финансиране. Голяма част от новоразкритите алтернативни социални услуги са стартирали със средства по проекти, включително по европейски и международни програми. Устойчивостта на тези услуги обаче не може да бъде осигурена след финала на проектната фаза, без финансовия ангажимент и от страна на общината.

В българската социална практика има успешни примери за партньорско участие в цялостния процес на предоставяне на дадена услуга – посредством работата на т.нар. Смесена комисия или Управителен съвет. В състава на този местен орган, сформиран специално за предоставянето на конкретна услуга, участват избрани (постоянни) представители на общинска администрация, НПО-доставчика на социалната услуга, Дирекция „Социално подпомагане“ и Дирекция „Бюро по труда“. Партньорите работят съгласно правила и процедури, одобрени от всички участници, но достатъчно гъвкави, за да дават възможност за вземане на решения, надхвърлящи ограниченията на даден регламент и отразяващи сложността на човешките потребности от подкрепа.

5.3. Развитие на алтернативните форми на услуги за предоставяне на заетост.

Достъпността и ефективността на общинските социални услуги е основно изискване за „отворената“ община, която работи в полза на своите граждани.

Към момента на територията на страната функционират 48 Центрове за социална рехабилитация и интеграция за възрастни хора с капацитет 1777 лица. Липсва статистика, колко от тези доставчици на услуги предоставят в общността социални услуги за заетост на лица с увреждания.

Липсва установена единна за цялата страна система, по която да е организирано предоставянето на текуща подкрепа чрез модела на подкрепената заетост в общините.

5.3.1. Делегиране на услуги (социално договаряне). Партньорство общини – НПО.

Социалното договаряне представлява форма на публично-частно партньорство между държавата, в лицето на местната власт, и т.нар. частни доставчици на социални услуги. Рамката на това партньорство е очертана в българското законодателство чрез Закона за социалното подпомагане и правилника за неговото прилагане.

Същност на партньорството: Държавата/местните власти делегират дейностите по предоставянето на социални услуги на частните доставчици, като ролята на държавата/местните власти се ограничава до финансиране и контрол върху начина на разходване на средствата и качеството на предлаганите услуги.

Определяне и разширяване обхвата на социалните услуги, които да бъдат извършвани от доставчиците на услуги.

Партньорството между общините и доставчиците на услуги е стъпка към реализиране на целта за посредничество и асистиране при предоставяне на текуща подкрепа и професионално ориентиране и намирането на работа за хора с увреждания.

Процесът на социално договаряне като форма на публично-частно партньорство има комплексен характер. В него участват различни правни

субекти – публични институции (кмет и общинска администрация, АСП) и частно-правни организации (юридически лица с нестопанска цел - ЮЛНЦ и търговци). Поради особената форма на взаимодействие между различните “актьори”, е създадена изрична правна уредба, която да съчетава принципите на *публичност, императивност и ефективност* от една страна, и *свободата на договарянето и доброволността* от друга така, че да бъдат постигнати специфичните цели на процеса на децентрализация в социалната сфера. Въз основа на чл.24а от Закона за социално подпомагане (ЗСП), бе дадена възможност на частните субекти - доставчици на социални услуги да кандидатстват за финансови средства за извършване на социални услуги от републиканския и от общинските бюджети. В ЗСП (чл.18 ал.5, ал. 6 и ал.8) и Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане (ПЗСП, чл.37 и сл.) бе уредено социалното договаряне като възможност да се възложи по силата на договор предоставянето на социални услуги, включително управлението на специализирани институции и на услуги в общността, на частни субекти-доставчици на социални услуги, класирани въз основа на конкурс. Органът, който по силата на ПЗСП може да вземе решение за възлагане на предоставянето на социални услуги, е кметът на съответната община.

Като единствен правен механизъм за определяне на доставчик на социални услуги, конкурсът създава условия за конкуренция между равнопоставените доставчици.

Юридическите лица с нестопанска цел (ЮЛНЦ) се явяват естественият партньор на държавата и общините при социалното договаряне и децентрализацията на социалните услуги по редица причини, сред които:

- ✓ тяхната дейност по осъществяване на идеалните им цели е тясно свързана със социалните проблеми на обществото;
- ✓ те познават спецификата на региона, в който работят и нуждите на местните хора, защото в дейността си са близо до тях;
- ✓ могат да привличат допълнителен финансов ресурс чрез проекти или кампании, което от своя страна е потенциална възможност за разширяване на обема на социалната услуга и повишаване на качеството ѝ;
- ✓ биха могли да ангажират доброволчески труд, което води до понижаване на цената на предлаганите социални услуги, а същевременно кадрите им имат опит в дейността, която извършват;
- ✓ по-малко бюрократични, което осигурява по-лесен достъп до услугите.

Много често социалното договаряне като форма на публично-частно партньорство се съчетава с други установени форми на партньорство между ЮЛНЦ и общините. Например твърде често, за да предоставя определена социална услуга, нестопанската организация ползва общинско или държавно имущество, предоставено ѝ по реда на Закона за общинската собственост (ЗОС) или Закона за държавната собственост (ЗДС).

За да се утвърди социалното договаряне като успешна форма на партньорство, е необходимо при провеждане на конкурсите и в процеса на договаряне да се спазват законовите изисквания, както и да се анализират и прилагат вече съществуващите добри практики на социално договаряне в редица български общини. Познаването на добрите практики на партньорство между местните власти и нестопанския сектор е предпоставка за

мултиплициране на позитивните резултати. Все повече общински администрации се доверяват на капацитета на третия сектор за развитие на алтернативни услуги в общността.

Резултат: постигането на прозрачност и открит диалог с НПО при предоставянето на социални услуги за заетост в общността.

5.3.2. Социално предприемачество.

Социалната икономика е относително добре развита област на интерес от страна на Европейския съюз. Вниманието на регионалната власт е насочено предимно към подкрепа на малките фирми и кооперативи, притежавани от работещите в тях. Създадени са множество институции за подкрепа на дребния бизнес – за съвместни изследвания, стратегии за развитие, образование, продажби, счетоводство, безопасност на работното място, трансфер на технологии, маркетинг, експорт и т.н. Налице са 470 000 социални предприятия. Европейският механизъм за микрофинансиране „Прогрес“, разработен от Комисията, има за цел да улесни достъпа до финансиране (до 25 000 евро) за лица, които имат желание да създадат или развият предприятие и се сблъскват с трудности да получат заем от банка. Публичните и частните институции за микрофинансиране на държавите-членки, които желаят да получат гаранции, могат да подадат заявление до Европейския инвестиционен фонд (ЕИФ), който управлява механизма за микрофинансиране „Прогрес“ от името на Комисията.

Пример за социално предприятие: Нестопански организации, които осигуряват заетост на хора в неравностойно положение (жертви на трафик, жени, претърпели насилие, хора с увреждания, малцинства) или предоставят обучение и развитие на трудови умения – център “Отворена врата” – Плевен.

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 Закона за юридическите лица с нестопанска цел (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 тяхното социално включване.

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

Значимо допълнение на този ресурс е възможно по Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, което ще надгради постигнатото към момента по отношение на планирането на социални услуги на териториално ниво за периодите 2007-2013 и 2014-2020 г. , в частност по ОП „РЧР“:

• **приоритет 5 „Социално включване и насърчаване на социалната икономика“:**

➤ Приоритет 5.1. Подкрепа на социалната икономика. Целта е да се стимулират инициативи в сферата на социалната икономика и инвестиции в социален капитал, чрез подкрепа за развитието на социалното

предприемачество като възможност за подобряване качеството на живот на лица от рискови групи и преодоляване на социалната им изолация. Бяха отворени през 2011 г. две нови операции:

„Нови възможности” - подкрепа на процеса на развитие на социалната икономика и създаване на социален капитал чрез подкрепа на общините за осигуряване на заетост и активност на лица от рискови групи. *Типовете социални предприятия, които могат пилотно да бъдат създавани по горната схема, са:*

- 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 и 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.

„Шанс за всички” - схемата цели 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.

➤ Приоритет 5.2. Социални услуги за превенция на социалното изключване и преодоляване на неговите последици. Целта 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 разширят обемът, многообразието и целенасочеността на социалните услуги, предоставяни в общността и в специализираните институции.

Други предстоящи проекти:

- “Развитие на системата за планиране и предоставяне на социални услуги – на регионално равнище”;
- “Живот в общността”- гарантиране правото на достоен живот на хора с увреждане;
- Въвеждане на механизми за ефективност и разкриване на нови социални услуги, съгласно разработена карта за базисна социална инфраструктура - на регионално и национално ниво.

5.3.3. Общински специализирани дружества за хора с увреждания икономически стимули и преференции.

Националната федерация на работодателите на инвалиди се стреми да подобри състоянието в областта на заетостта за хората с увреждания и обхваща различни техни работодатели, в това число и общинските специализирани дружества на хора с увреждания в страната. Федерацията заедно с останалите

социални партньори отчита условията на работа и професионално развитие и подобряването на достъпа до открития пазар на труда за хора с увреждания при наемането им на работа чрез социални услуги за подкрепена заетост. Качествените работни места осигуряват независимост, стимулират личностното развитие и предлагат най-добрата защита срещу бедността.

Общинските специализирани дружества извършват общински дейности, с цел да се създават работни места за хора с увреждания и да се осигуряват поръчки за тяхната заетост. Новият подход към лицата с увреждания е не като към социално слаби и нуждаещи се постоянно от социално подпомагане, а като към личности, които могат и трябва да бъдат интегрирани в обществото, да бъдат подпомогнати да реализират своя потенциал. Необходим е един по-широк подход при предоставянето на социални услуги за хора с увреждания за съвместна работа между доставчиците на услуги, държавата и общините в процесите на реформи и развитие на услугите, доставчиците, политиките и процесите в страната. Крайната цел е повече и по-добри социални услуги за по-добър живот на хората с увреждания в България.

Добри практики за създаване на работни места за хора с увреждания в общински специализирани дружества има в: Столична община – „Лозана” ЕАД – гр.София, Община Стара Загора – „Мересев” ЕООД – гр.Стара Загора, Община Пирдоп – „Пролет” ЕООД – гр.Пирдоп, Община Самоков – „Мальовица” ЕООД – гр.Самоков, Община Етрополе – „Мир И” ЕООД – гр.Етрополе. Същите ежегодно участват със своята продукция в организирани от федерацията Национални изложения на специализираните предприятия за стоки и услуги на хора с увреждания в рамките на Пловдивския пролетен панаир.

Общините могат да разкриват работни места за хора с увреждания, съгласно изискването на чл.316 от Кодекса на труда чрез създаването на:

- **търговски дружества с общинско участие в капитала, регистрирани по Търговския закон;**
- **общински предприятия, създадени по реда на чл.53 от Закона за общинската собственост;**
- **социални предприятия по ОП “Развитие на човешките ресурси”, приоритет 5.**

Общините и местната власт са реалните партньори на хората с увреждания и техните организации в усилията за подобряване на трудовата, архитектурната и жилищната им среда.

Съгласно чл. 316. от Кодекса на труда общините създават специализирани общински предприятия за работа на лица с трайно намалена работоспособност.

Общинското дружество може да осъществява дейност по:

1. управление, изграждане, поддържане, ремонт и реконструкция на обекти, мрежи и съоръжения на техническата инфраструктура и други имоти - общинска собственост, както и предоставяне на свързаните с тях услуги за населението;
2. предоставяне на други услуги или осъществяване на други местни дейности, необходими за задоволяване на потребностите на общината или на нейното население, които се финансират от бюджета на общината, определени от Общинския съвет.

Законът за интеграция на хората с увреждания дава възможност на общините да:

I. Разработят **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), както следва:

- ✓ **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 съответния брой.

II. Регистрират специализирано общинско предприятие за хора с увреждания с висок относителен дял на наетите лица с различни степени на увреждания (30% работещи лица с увреждания от общия брой на персонала на дружеството). Тези специализирани предприятия могат да бъдат финансирани от АХУ по целеви проекти и програми по ред, определен в правилника за прилагане на закона, както следва:

➤ **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 облекчаване, ускоряване и интензифициране на изпълняваните дейности от лица с 50 и повече от 50% намалена работоспособност;
2. създаване и поддържане на здравословни и безопасни условия за труд в производствени, складови, административни и други работни помещения.

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;

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 дружество, в което се извършва организирано хранене на персонала, както и до здравната служба на територията на специализираното дружество.

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 дружество.

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 дружество.

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.

✓ **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.

III. 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 преференцията, 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 за реда за възстановяване на внесени осигурителни вноски от работодатели и специализираните предприятия, трудово-лечебни бази и кооперациите на хората с увреждания на Министерството на труда и социалната политика.

IV. Препотстъпване на корпоративен данък по **Закона за корпоративно подоходно облагане.**

V. Минималният осигурителен доход на работниците и служителите, които работят в общински специализирани предприятия, 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, ал.1, т.1 от **Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване.**

5.3.4. Мерки за държавна помощ като компенсация на публични услуги и обществени поръчки.

В рамките на регламентираната държавна помощ общинските специализирани дружества биха могли да заемат определени търговски ниши, което е факт за част от тях и към настоящия момент.

През 2010 г. беше въведено ново начало на Единния пазар за предприятията: Европа е с огромен потенциал за развиване на социалното предприемачество. През последните години отделни лица, фондации и дружества предприеха много инициативи за подобряването на достъпа до храна, жилище, здравеопазване, работни места и банкови услуги за нуждаещите се. За насърчаване на повече трансгранични действия Европейската комисия предложи въвеждането на европейски статут за такива организации, които да служат на социалната икономика и да я насърчават. Комисията ще насърчи също така по-дългосрочните инвестиции, включително инвестиции в сферата на корпоративната социална отговорност, с оглед на

това да се подчертае икономическата и социална добавена стойност на социалното предприемачество и на социални услуги за заетост на хората с увреждания.

Във връзка със синхронизиране на националното законодателство с европейските добри практики относно координирането на процедурите за възлагане на запазени обществени поръчки за организации, в които работят хора с увреждания в чл.16, буква „в“ от Закона за обществените поръчки и в чл.6, ал.3 от Наредбата за възлагане на малки обществени поръчки се възпроизвеждат чл.19 от Директива 2004/18/ЕО и чл.29 от Директива 2004/17/ЕО на Европейския съюз, чиито разпоредби имат императивен характер:

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 им се възлагат.

Държавата, като член на Европейския съюз следва да създава необходимите условия за прилагане на европейските добри практики и за разширяване на трудовата заетост на лицата с увреждания у нас.

Общините като възложители по Закона за обществените поръчки и Наредбата за възлагане на малки обществени поръчки, могат да подкрепят запазването на работни места за хора с увреждания и разкриването на нови работни места за хора с увреждания в специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания чрез възлагането на запазени обществени поръчки за тях.

5.3.5. Социални услуги за подкрепена заетост

Същност, дефиниция и модел на подкрепената заетост.

Доказано е, че подкрепената заетост е важен инструмент в постигането на индивидуални цели, свързани с работата на свободния пазар на труда.

Подкрепената заетост се фокусира върху възможностите, а не върху уврежданията, като първо оказва подкрепа на лицето в съответствие с неговите индивидуални потребности и на второ място чрез предоставяне на консултации на работодателите.

В резултат на това тя се оказва ефективен инструмент за подпомагане на хората с увреждания в намирането и запазването на работни места в обичайна работна среда. Принципът на подкрепената заетост може да се прилага във всички части на света при условие, че тя е адаптирана към културния контекст и тенденциите на пазара на труда в даден регион. Подкрепената заетост не

зависи от силата на икономиката и може да бъде приложена както в развитите страни, така и в страни с висок процент на безработица, като нашата.

Според Световната асоциация за подкрепена заетост:

Подкрепената заетост е платен труд в интегрирана работна среда с изразена подкрепа за лица с увреждания на пазара на труда.

Платен труд за физически лица означава еднакво заплащане за същата работа, както на работещите без увреждания.

Подкрепената заетост се основава на подхода "Назначение-Обучение-Запазване" (трудов опит, придобит на работното място), което означава инвестиции по-скоро в хора, отколкото в сгради и оборудване. Тя се концентрира върху индивидуалните способности и потребности на лицето с увреждане. Стратегията за подкрепа е адаптирана към индивидуалните нужди, като лицето е основен участник в процеса на подкрепената заетост. Принципът на подкрепената заетост е:

"Подкрепа – не повече, отколкото е необходимо и не по-малко, отколкото е нужно."

Моделът на подкрепената заетост се състои от няколко фази:

- Оценка;
- Намиране на работа;
- Анализ на работата;
- Съгласуване на работата;
- Работен (ре)дизайн;
- Въвеждане на работното място;
- Обучение на работното място/професионално обучение;
- Подкрепа извън работното място;
- Постоянна подкрепа.

Фазите, които лицето преминава и интензивността на осигурената подкрепа, зависят от неговата индивидуална ситуация. *Не е задължително преминаването през всяка фаза на процеса.* Ако е ясно какъв тип работа се търси и ако тази работа е на разположение, ранните фази могат да се пропуснат и вниманието да се насочи върху обучението и назначението.

Отворен пазар на труда (свободен пазар на труда). Тази форма на заетост предполага най-бързо социално включване на хората с трайни увреждания, но е най-трудно приложима, особено в условия на криза. От друга страна, работодателите се сблъскват с редица бариери, които ги ограничават да бъдат гъвкави при наемане и освобождаване от работа на хора с увреждания. Това ги въздържа от наемане на работа на такива лица и най-често те не търсят различни възможности това да се случи. Все още трудно се осъзнава фактът, 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. Вниманието на обществеността следва бъде насочено към:

- Осигуряване на възможности за хората с увреждания да бъдат равнопоставени участници на свободния пазар на труда;
- Създаване на подкрепящ механизъм при осигуряването на възможности за хората с увреждания да бъдат интегрирани в **свободния пазар на труда**.

Такъв може да бъде създаден чрез:

- Адекватно и ефективно професионално ориентиране от възможно най-ранния етап;
- Професионално обучение и поставяне на дългосрочни цели и задачи, свързани с трудовата заетост на лицата с увреждания;
- Специализирано посредничество и асистиране;
- 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.

5.3.6. Финансово осигуряване на услугите за подкрепена заетост.

Финансирането на част от заложените мерки за създаване на работни места за хора с увреждания може да се осъществява в рамките на програмното бюджетирание. В зависимост от планираните дейности може да бъдат привлечени финансови средства и от други източници (оперативни програми на Европейския съюз, донорски програми и други), както и активно участие на всички заинтересовани страни.

Финансовото подпомагане на сектора на социалните услуги за социално включване чрез заетост са:

- грантови схеми за създаване и развитие на социални предприятия и на социални платформи;
- данъчни облекчения;
- държавни субсидии, допустими по Регламента за блоково изключване на определени държавни помощи²;
- достъп до кредитиране;
- стимулиране на дарителството в полза на социалната икономика, чрез данъчни преференции за дарителите;
- търсене на възможности за използване на програмен период 2014-2020 за планиране и осигуряване на средства за осъществяване на националните и местни политики.

За предоставянето на социални услуги за подкрепена заетост от общините е необходимо задълбочаване на процеса на децентрализация и увеличаване на собствените приходи на общините, което от своя страна ще доведе до подобряване качеството на социалните услуги и повишаване на стандарта на живот на гражданите. Необходимо е да се гарантира времева обвързаност с плановите и програмни документи в областта на социалната политика и с националните стратегически документи.

² http://ec.europa.eu/competition/state_aid/legislation/block.html

ВТОРА ГЛАВА. СОЦИАЛНАТА УСЛУГА „ЕЛЕКТРОННО БЮРО ЗА ПОСРЕДНИЧЕСТВО И АСИСТИРАНЕ”

1. Същност и специфики на социалната услуга.

Предоставянето на социални услуги на хора с увреждания се реализира в рамките на националната програма за подпомагане на хората с увреждания. Тя е регламентирана в Закона за социално подпомагане (ЗСП) и в Правилника за неговото прилагане (ППЗСИ), в Закона за интеграция на хората с увреждания (ЗИХУ).

На национално ниво трябва да се направи сериозна разлика в съществуващата ситуация в страната - за момента бюрата по труда регистрират лицата, търсещи заетост и ги пренасочват към евентуални работодатели. С други думи, те осъществяват връзка с работодателя. Когато става въпрос за хора с увреждания, бюрата по труда основно използват възможностите на насърчителните мерки съгласно националното законодателство и националните и европейски програми, и то – много често – при условие, че лицето с увреждане само е намерило работодател, съгласен да го наеме на работа. Т.е. липсва индивидуален подход и реално трудово посредничество за лицата с увреждания.

2. Електронно посредничество и асистирание

Електронното посредничество и асистирание е елемент от модернизацията на социалните системи и на пазара на труда на принципа „услуги на едно гише” в подкрепа на заетостта. Електронното посредничество е предназначено да осигури на работодателите и хората с увреждания условия за взаимно изгодно сътрудничество, основано на трудови правоотношения.

Фактическата реализация на изграждането на On-line услуги на Web сайта на бюрото www.buro.nfgr.bg започна в началото на 2011 г.

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

Трудовото посредничество е насочено към намирането на работа на хора с увреждания, в т.ч. и най-вече предоставяне на електронно базирано посредничество, ориентирано към индивидуалните нужди на хората с увреждания. То е насочено към няколко основни икономически субекта:

- 1) Обичайни фирми, предприятия, институции – публични и частни;
- 2) Специализирани дружества и кооперации на и за хора с увреждания;
- 3) Фирми, в които самите работодатели са лица с увреждания;
- 4) Фирми и организации, предоставящи работа чрез и в интернет;
- 5) Започване на собствен бизнес - професионално консултиране и ориентация за разкриване на собствен бизнес;

6) Доставчици на социални услуги, които предоставят социални услуги за подкрепена заетост.

На тази база дейностите по иновативната социална услуга са насочени към разширяване на възможностите за посредничество и асистирание на хората с увреждания за намиране на работа, в т.ч. електронно базирано посредничество, за преодоляване на социалното изключване. Подобно специализирано посредничество в западните европейски страни се прилага от 30-40 години.

3. Принципи и цели на социалната услуга.

Основни принципи на иновативната услуга „Бюро за трудово посредничество и асистирание”

- ✓ Доброволност за ползване на услугата;
- ✓ Съобразяване с индивидуалните потребности на лицето;
- ✓ Зачитане и уважение личността на лицето;
- ✓ Зачитане правото на мнение на лицето;
- ✓ Работа по посока на удовлетворяване на потребностите на лицето, съобразно неговите интереси.

Цели на услугата са:

- ✓ Подкрепа на хората с увреждания и предотвратяване на социалното изключване от пазара на труда.
- ✓ Предоставяне на трудово посредничество.
- ✓ Индивидуална работа за професионално ориентиране на лицето за реинтеграция в обичайна среда при възможност или за интеграция в обществото.
- ✓ Създаване на регистър на търсещите работа хора с увреждания.
- ✓ Подкрепа за работодателите.

Алтернативната социална услуга за електронно специализирано посредничество е ориентирана към три основни заинтересовани страни:

Търсещите работа: чрез предоставяне на информация и услуги за ориентиране при професионалната реализация, в т.ч. чрез дистанционна работа (он-лайн) в съответствие с възможностите, желанията и способностите на хората с увреждания на отворения пазар на труда, т.е. индивидуална подкрепа от трудовите ментори към бюрото. Когато човек е на реална работа, в реална работна среда, на реална заплата, тогава разкрива своите способности и таланти, труди се пълноценно в полза на обществото. Такава подкрепа се предлага и на тези, които желаят да започнат и развият собствен бизнес.

Работодателите: чрез консултиране и подкрепа от експертния екип (трудовете ментори) на Бюрото при адаптиране, приспособяване и оборудване на работните места, съобразно нуждите на хората с увреждания, те могат да работят ефективно и да бъдат ценен ресурс както за бизнеса, така и за държавната и общинската администрация. Съществуват редица програми и проекти за адаптация и развитие на кариерата на човек с увреждане. Въпрос на личностна инициатива е да бъдем по-толерантни и далновидни в избора си на

екип, в който да се даде шанс и на хората с увреждания да работят, като ценен ресурс на обществото.

Общините и другите доставчици на социални услуги: чрез новия тип социална услуга се цели популяризиране на възможностите на подкрепената заетост; мултиплициране на предоставянето на иновативната социална услуга за прилагане от по-широк кръг доставчици на социални услуги; обучение в изграждане на капацитет по отношение на създаване и развитие на посреднически специализирани агенции и на менторство (обучител на лицето, треньор, който подпомага силните страни на лицето).

Намирането и запазването на работно място, както и полагането на професионален труд, може да се превърне в цел и смисъл на живота. Трудовата заетост е не само източник на доходи за издръжка. Тя поражда и поддържа чувството за икономическа независимост, за собствената ценност и социална потребност. Без текуща индивидуална подкрепа е почти невъзможно да се намери и запази подходящо работно място в обичайна работна среда. Когато тази помощ е налице, акцентът е върху способностите, както и върху всички възможности, с които разполага търсещият работа. Електронното Бюро за посредничество и асистиране на хора с увреждания цели да изпълнява именно такава роля.

4. Методи / етапи на работа.

В процеса на предоставяне на сервизната/комплексната³ услуга в общността „Бюро за посредничество и асистиране“ при намирането на работа на хора с увреждания, в т.ч. предоставяне на електронно базирано посредничество, ориентирано към индивидуалните нужди на хората с увреждания, се прилагат следните методи на работа:

1. Разработване на методология и методика за предоставяне на услугата.

2. Създаване на уеб-сайт за предоставяне на услугата.

3. Популяризиране на създадената иновативна услуга за намиране на потенциални потребители.

4. Регистрация: Регистриране като клиент на услугата. Попълването на регистрационната форма в сайта, създаден за целите на предоставяне на услугата и проведените последващи действия от страна на психолога и трудовите посредници в бюрото, дават възможност да се набере необходимата информация за по-нататъшната работа на специалистите. На тази база се прави оценка на потребностите на кандидата.

5. Предоставяне на документи от потребителите на услугата: Решение на ЛКК, ТЕЛК или НЕЛК.

6. Изготвяне на индивидуален план. Планът се базира на направената оценка на потребностите на лицето и е ориентиран към увеличаване на неговите персонални възможности за трудова реализация на пазара на труда.

7. Създаване на Електронен регистър на търсещите работа.

8. Провеждане на консултации. Консултацията се предоставя от екипа на Бюрото – психолог, трудов ментор и трудов посредник: (1) по електронен път, в т.ч. чрез използване на информационните възможности на специализирания сайт; (2) чрез телефонни консултации и информация, (3) на място, в офиса на НФРИ и Бюрото за трудово посредничество и асистиране.

9. Реализация на заложените в индивидуалния план рехабилитационни и образователни мероприятия, предоставяне на услуги по посредничество на пазара на труда на лицата от електронния регистър.

Една от основните функции на трудовия посредник се изразява в задължението му да установява контакти с работодатели и да следи пазара на труда като проучва свободните работни места от гледната точка на осигуряване на възможности за работа на регистрираните кандидати.

5. Начин на работа при предоставяне на електронното посредничество

Този тип посредничество е предназначен предимно за лица с увреждания, притежаващи подходящо образование и квалификация. Изключително подходящ е и за изразилите желание да работят **дистанционна работа** (професионалните задължения се извършват в дома, без да са необходими никакви строги изисквания и правила за работно време и др. Тази форма на заетост – днес прилагана в много страни – изисква от хората с увреждане високо образование, добро владение на редица общи и специални компютърни програми, наличието на персонален компютър в дома и други електронни устройства – например GSM, принтер, скенер, факс и др. Тя изисква и много добра самоорганизация, дисциплина и комуникативност.).

При електронното посредничество и асистиране трудовият посредник не работи пряко с лицето, търсещо работа. След неговата регистрация на сайта като лице, търсещо работа, посредникът получава автоматично сигнал от сайта – чрез изпращане на имейл, че има регистриран нов потребител, търсещ работа.

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

Когато в базата данни постъпи предложение за работа от даден работодател, посредникът – на основата на обобщаващата оценка – може да изпрати покана към определено лице с увреждане, което да направи връзка с работодателя и да започне работа. Това може да стане и по инициатива на самото лице с увреждане, ако то се е запознало своевременно с офертата за дистанционна работа.

Извършваните дейности в рамките на създаваната услуга в общността „Бюро за посредничество и асистиране“ са следните:

Регистрационни – регистрация на оферти за работа и друг вид оферти, както и на лица с увреждания, търсещи работа;

Посреднически – осъществява се посредничество между работодател и търсещо работа лице с увреждане;

³ Социалната услуга от сервизен тип представлява комплекс или система от социални услуги, предоставяни със съответното качество. Сервизните услуги имат комплексен характер, разнообразни са, изискват добра организация и темпорално-пространствено съдържание (предоставяне навреме и на нужното място).

Информационно-консултантски услуги – предоставяне на информация и консултации по всички въпроси, касаещи трудовата заетост на хората с увреждания. Предоставят се по електронен път, по телефона или на място;

Услуги по професионално ориентиране;

Обучителни и образователни – осъществява се професионално обучение и образование на търсещите работа лица с увреждания; реализира се и електронно обучение чрез постоянно присъстващи (непрекъснато обновявани, допълвани и разширявани) образователни материали в сайта на НФРИ и Бюрото;

Асистиращи – при необходимост се осъществява професионално асистиране в първоначалните етапи на професионална адаптация.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Темата за създаването, развитието и предоставянето на повече и с по-добро качество социални услуги за хората с увреждания – с акцент върху партньорството между общините и доставчиците, е една от най-актуалните теми в социалната сфера и в областта на социалната работа с хората с увреждания.

Известно е, че въпросите за трансфер на опит между хора, организации, сектори, региони и държави, е предизвикателството за развитието на социалната сфера и в частност за предоставянето на повече и по-добри социални услуги за хората с увреждания. В този контекст е важно да се намери добър и работещ механизъм за насърчаване на развитието на социалните услуги и процесите на сътрудничество между общини и доставчици на услуги, както и по-добри възможности за работата на последните. По този начин ще се стимулират процесите, свързани с разкриване на нови и повече социални услуги, финансирани от държавния и общинските бюджети, структурни фондове и други източници.

Пред НПО и общинската администрация в цялата страна стоят няколко основни задачи:

- да договорят общите и специфичните си отговорности в цялостния процес по планиране, гъвкаво предоставяне, финансиране, мониторинг и оценка на

пакет от социални услуги за заетост на хората с увреждания, които да отговарят на местните потребности от услуги и на местните ресурси за развитие на тези услуги;

- да тестват в практиката този договор и да го превърнат в модел за устойчиво партньорство, който да се прилага в местната социална политика независимо от промените в мениджмънта на който и да е от партньорите;
- да инициират застъпнически кампании и законодателни инициативи (като част от модела на партньорство), които да въздействат върху приоритетите в социалната политика на държавата, да стимулират развитието на социалните услуги на национално ниво и да предлагат работещи инструменти за защита на правата и интересите на хората в неравностойно положение.

Настоящият Наръчник за общините, свързан със съвместни действия за предоставяне и въвеждане в практиката на новата иновативна услуга „електронно базирано трудово посредничество и асистиране“, е пример за и движение в фиксираната по-горе посока.

Същността и ценността на представената иновативна социална услуга на хора с увреждания за трудово посредничество са, че:

- е един изключително ефективен инструмент чрез който всички политики, практики, мерки и дейности, които са представени в първата част от настоящия наръчник, могат да бъдат реализирани на практика във всяка една община било чрез създаването на локална социална услуга, или чрез сътрудничество с федерацията и Бюрото за посредничество и асистиране или друга неправителствена организация. Т.е. социалната услуга предоставяна на национално ниво в сътрудничество с НПО може да реализира местни политики.
- осигуряват се условия и механизми за свободен достъп до част от публичния ресурс на общността – предлаганите социални услуги за подкрепена заетост, с което на практика се задейства процес на социално включване на хората с увреждания;
- самият проект, може да се ползва като иновативен модел за повсеместно разпространена политика във всички локални общности в страната.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Правомощия и отговорности на институциите по изпълнението на държавната политика на заетостта на хората с увреждания

Функциите и задачите на отделните институции, по-конкретно, са:

Народно събрание – Комисията 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.

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

Министерството 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 взаимодействието с останалите ведомства и организации, привлича и насочва разполагаемите ресурси за реализацията им.

Националният 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.

Агенцията 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 помощни 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.

Агенцията 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.

Агенцията 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.

Главната 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.

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

Организациите 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 осъществяват, за да станат равностойни служители. Те са реалната връзка между работното място и човека с увреждане.

Организациите 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.

Неправителствените организации на и за хора с увреждания имат важната функция на полезен коректив на държавните намерения и действия, а също така разполагат с 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 наличието 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 модернизирани институциите и укрепване на социалното партньорство в областта на заетостта.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Основни документи на ЕС и международната общност регламентиращи равните права на хората с увреждания вкл. и по отношение на трудовата им заетост

- 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;
- План за действие на Съвета на Европа за хората с увреждания 2006-2015
- Стратегия 2020, Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж
- Европейска стратегия за хората с увреждания 2010 – 2020 г. „Европа свободна от бариери” и план за действие по прилагането ѝ.
- Директива 2000/78/ЕО, с която се въвежда обща рамка за недопускане на дискриминация по признак раса, етнически произход, вяра, религия, пол, увреждане и сексуална ориентация, както и равно третиране при наемане на работа и упражняване правото на труд
- Директива 2000/43/ЕС за равно третиране между лица, независимо от расовия или етнически произход
- Общ регламент за групово освобождаване
- Акт за единния пазар на силно конкурентна социална пазарна икономика
- Кодекс на добрите практики за заетост на хората с увреждания

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

НАЦИОНАЛНИ СТРАТЕГИЧЕСКИ ДОКУМЕНТИ

към м.март 2011 г., свързани с политиките по интеграция на хората с увреждания чрез трудова заетост

1. Национална стратегическа референтна рамка 2007 – 2013 г.
2. Национална програма за реформи на Република България (2011 – 2015 г.) и План за действие с мерките, заложи в Национална програма за реформи на Република България (2011 – 2015 г.)
3. Актуализирана стратегия по заетостта на Р България 2008 - 2015 г.
4. Стратегия за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008 - 2015 г. и План за действие за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2010 – 2011 г.
5. Национална рамка при определяне на целите на стратегията за осигуряване на равни възможности на хората с увреждания 2008-2015 г.
6. Национален план за действие по заетостта 2011 г.
7. Дългосрочна стратегия за заетост на хората с увреждания 2011 – 2020 г.
8. Национална стратегия за учене през целия живот – 2008 - 2013
9. План за действие 2010-2011 г. по Национална стратегия за учене през целия живот
10. Стратегия за устойчиво развитие на Република България
11. Стратегия за децентрализация 2006-2015 г. и Програма за изпълнението на стратегията
12. Национална стратегия за равни възможности за всички
13. Национално споразумение за организацията и прилагането на дистанционна работа в Република България

Оперативни програми:

1. Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси” 2007-2013 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Подзаконовите нормативни документи при осигуряване на заетост на хора с увреждания

- **ПРАВИЛНИК за прилагане на Закона за интеграция на хората с увреждания.** Приет с ПМС № 343 от 17.12.2004 г., (Обн., ДВ, бр. 115 от 30.12.2004 г.; изм. и доп., бр. 31 от 2005 г.; бр. 63 от 2005 г. - Решение № 7081 от 2005 г. по адм. д. № 4402 от 2005 г.; изм., бр. 78 от 2005 г.; изм. и доп., бр. 54 от 2006 г.; бр. 58 от 2006 г. - Решение № 7623 от 2006 г. по адм.д. № 2426 от 2006 г.; изм. и доп., бр. 1 от 2007 г., бр. 64 от 2007 г.; изм., бр. 84 от 2007 г., бр. 85 от 2007 г.; изм. и доп., бр. 14 от 2008 г.; изм., бр. 93 от 2009 г., бр. 29 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 41 от 2010 г., бр. 38 от 2011 г. - в сила от 01.06.2011 г.; изм., бр. 41 от 31.05.2011 г.)
- **ПРАВИЛНИК за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта.** Приет с ПМС № 131 от 19.06.2003 г., (Обн., ДВ, бр. 58 от 27.06.2003 г.; изм. и доп., бр. 82 от 2004 г.; бр. 26 от 2005 г. - Решение № 2368 от 16.03.2005 г. по адм. д. № 9167 от 2004 г.; изм. и доп., бр. 95 от 2005 г., бр. 42 от 2006 г.; изм. и доп., бр. 60 от 2008 г., бр. 98 от 14.12.2010 г.)
- **ПРАВИЛНИК за устройството и дейността на Националния съвет за интеграция на хората с увреждания и критериите за представителност на организациите на хора с увреждания и на организациите за хора с увреждания.** Приет с ПМС № 346 от 17.12.2004 г., (Обн., ДВ, бр. 114 от 29.12.2004 г. - в сила от 01.01.2005 г.; изм., бр. 96 от 2005 г.; изм. и доп., бр. 101 от 2007 г.; изм., бр. 93 от 24.11.2009 г.)
- **УСТРОЙСТВЕН ПРАВИЛНИК на Агенцията за хората с увреждания.** Приет с ПМС № 337 от 14.12.2004 г., обн., ДВ, бр. 112 от 23.12.2004 г., в сила от 1.01.2005 г.
- **ПРАВИЛНИК за устройството и организацията на работа на органите на медицинската експертиза и на регионалните картотеки на медицинските експертизи** (Приет с ПМС № 83 от 26 април 2010 г.) (Обн., ДВ, бр. 34 от 04.05.2010 г.; изм., бр. 5 от 2011 г.)

- **РЕШЕНИЕ № 835/6.12.2006 г. за утвърждаване 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 (Обн., ДВ, бр. 26 от 27.03.2007 г.; доп., бр. 47 от 22.06.2010 г.)

- **НАРЕДБА за трудоустрояване** приета с ПМС № 72 от 1986 г., (Обн., ДВ, бр. 7 от 27.01.1987 г.; доп., бр. 52 от 1988 г.; изм. и доп., бр. 47 от 1990 г., бр. 111 от 2001 г.; изм., бр. 78 от 30.09.2005 г. - в сила от 01.10.2005 г.)

- **НАРЕДБА за условията и реда за финансиране на обучението за придобиване на професионална квалификация и мотивационното обучение,** организирани от Агенцията по заетостта приета с ПМС № 44 от 26.02.2002 г., обн., ДВ, бр. 24 от 5.03.2002 г.

- **НАРЕДБА за реда за възстановяване на внесени осигурителни вноски от работодатели и специализираните предприятия, трудово-лечебни бази и кооперациите на хората с увреждания, членуващи в национално представителните организации на и за хора с увреждания,** (Загл. изм., ДВ, бр. 3 от 2011 г.) (Обн., ДВ, бр. 46 от 03.06.2005 г.; изм., бр. 47 от 2006 г.; изм. и доп., бр. 3 от 11.01.2011 г. - в сила от 01.01.2011 г.)

- **Наредба № 4 от 2009 г. за проектиране, изпълнение и поддържане на строежите в съответствие с изискванията за достъпна среда за населението, включително за хората с увреждания** (Обн., ДВ, бр. 54 от 14.07.2009 г.)

ИЗПОЛЗВАНИ ИЗТОЧНИЦИ НА ИНФОРМАЦИЯ:

- Национална концепция за социална икономика, София, 2011, Министерство на труда и социалната политика;
- Да наемем на работа лице с увреждане, Наръчник на работодателя, Национална федерация на работодателите на инвалиди, София, 2011 г.
- Да си намерим подходяща работа чрез услугата „Посредничество, асистирание и он-лайн обучение“. Наръчник за хората с увреждания, Национална федерация на работодателите на инвалиди, София, 2011 г.
- Как да предоставяме услугата „Посредничество и менторство при намиране на работа за хора с увреждания“. Наръчник за доставчиците на социални услуги, Национална федерация на работодателите на инвалиди, София, 2011 г.
- Наръчник по социално предприемачество, Сдружение Сила, Сдружение 3 НЕТ;
- Сборник Европейски практики за социално включване на хората с увреждания, 2010, Агенция за социално развитие – Вижън.

Интернет връзки:

http://www.mlsp.government.bg	Министерство на труда и социалната политика
http://ahu.mlsp.government.bg	Агенция за хората с увреждания
http://www.asp.government.bg	Агенция за социално подпомагане
http://www.az.government.bg	Агенция по заетостта
http://www.gli.government.bg	Изпълнителна агенция Главна инспекция по труда
http://www.nsi.bg	Национален статистически институт
http://www.noi.bg	Национален осигурителен институт
http://www.namrb.org/	Националното сдружение на общините в Република България (НСОРБ)
http://www.nfri.bg	Национална федерация на работодателите на инвалиди
http://buro.nfri.bg	Бюро за трудово посредничество и асистирание

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./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/>