



БЮЛЕТИН



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/>

Година VII, брой 6, м. април 2014 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.6
2. Проекти и програми - стр.6 – стр.6
3. Нашата консултация – стр.7 – стр.8

НОВИНИ

Участие на НФРИ в конференцията "Възможности за трудова заетост на хората с увреждания. Предизвикателства и перспективи", организирана от в-к "Сега", Българската асоциация за рекреация, интеграция и спорт (БАРИС) и Британски съвет

На 14.04.2014 г. представители на НФРИ взеха участие в конференцията "Възможности за трудова заетост на хората с увреждания. Предизвикателства и перспективи", организирана от в-к "Сега", Българската асоциация за рекреация, интеграция и спорт (БАРИС) и Британския съвет по проект, финансиран от ОП "Развитие на човешките ресурси".

Като лектори и официални гости във форума участваха зам.-социалният министър Светлана Дянова, председателят на социалната комисия в парламента Корнелия Нинова, посланикът на Великобритания Джонатан Алън, изпълнителният директор на Агенцията за

хората с увреждания Минчо Коралски, зам.-председателят на БСК Димитър Бранков, зам.-изпълнителният директор на АЗ Николай Николов, председателят на БАРИС Павел Савов, и Дария Хаджидимитрова от фондация за лица с интелектуални затруднения "Светът на Мария".

По проекта е разработена методология за самооценка на знания и умения от лица с увреждания и скоро ще заработи портал за директна връзка на работодатели и хора с увреждания.

Хората с увреждания у нас са около 1 млн., като 250 000 са в трудоспособна възраст, показват данните на Агенцията по заетостта. Едва 10% от хората с увреждания у нас работят. Когато бъдат включени в програмите за заетост в реалния сектор, 30-40% от тези хора намират реализация след приключването на насърчителните мерки. Когато обаче работодатели са общините, хората с увреждания почти никога не остават на работа след приключване на програмата, съобщи зам.-директорът на Агенцията по заетостта Николай Николов. От всички регистрирани в бюрата по труда безработни, 4% имат някакво увреждане. От включените в мерки за заетост и обучение 21 500 души, около 14% са с увреждания. Достъпната среда е сериозен проблем за тях, стана ясно от изнесената информация. Николов даде пример с конкурс в държавната администрация за стаж на хора с увреждания, при който 80% от класираните кандидати не са могли да започнат на спечелената от тях позиция, защото нямат условия и подходяща среда да стигнат до работата си.

Затрудненият достъп до работното място е и най-честото обяснение за ниската заетост при хората с увреждания, показва резултатите от направено по проекта проучване на в-к "Сега" и Българската стопанска камара. То е проведено през март сред 473 фирми. БСК е предложила малките и средните фирми да могат да купуват материали и услуги от специализирани предприятия, в които работят хора с увреждания, и това да се зачита вместо задължителното за големи фирми трудоустрояване на такива служители. Според Кодекса на труда във фирмите с над 50 работници работодателите трябва да определят подходящи позиции за хората с намалена работоспособност. Най-малко 10 от работниците във фирма с над 250 души трябва да са от тази група.

Проблемите с ТЕЛК бяха сред основните, поставени от присъстващите на конференцията хора с увреждания. "В моя ТЕЛК пише, че имам 100% трайна неработоспособност. Но аз пея, пиша книги, работя като журналист. Трудно е да имаш отредена роля на неработещ", сподели 19-годишният Кристиян от Етрополе. Той предложи за хора, които могат да работят - макар и в количка или с помощни средства, - да се дава най-много до 70% неработоспособност. „Другото важно нещо е долната граница, защото има много хора, които се пишат инвалиди, а не са, и го правят, за да се възползват от права." Реформата в издаването на ТЕЛК, започната преди три правителства, ще продължи наесен, обясни зам.-министърът Светлана Дянкова. В момента по въпроса има работна група, която трябва да изготви предложенията.

Късно е на 18 г. тепърва да търсим работа на тези хора, каза шефът на Агенцията за хората с увреждания Минчо Коралски. Той апелира децата с увреждания да бъдат интегрирани в нормални детски градини, защото "тогава ще започнем да разбираме различния". Коралски обяви, че Агенцията ще започне инициатива "Произведено от хора с увреждания" - това да пише на всички продукти, произведени в специалните предприятия.

Възможност за стаж в британското посолство

Посланик Алън обяви, че в посолството ще бъдат обявени 4-5 позиции за стажанти през лятото. "Огромното ми желание е да насърча хората от малцинствените групи, включително хората с увреждания, да кандидатстват", каза посланикът.

Използван източник: segabg.com

НФРИ се включи в заключителна конференция „Включени, не заключени” относно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, организирана от Български център за нестопанско право

На 10-ти и 11-ти април в Информационния център на Европейския парламент в София се състоя заключителната конференция „Включени, не заключени” относно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, в която взеха участие представители на НФРИ. В продължение на два дни Български център за нестопанско право (БЦНП) и партньори изложиха резултатите от практическото прилагане на моделите на подкрепеното вземане на решения. Събитието събра представители на медиите, граждански организации и държавни институции, отговорни за осигуряването на подкрепа за хора с увреждания. На него бяха представени резултатите от прилагането на Програма за подкрепено вземане на решения – „Следваща стъпка”, уникална за България и към момента прилагана ефективно единствено в Австралия.

В първия ден на конференцията участие взеха заместник-министърът на труда и социалната политика Лазар Лазаров, Надя Шабани - програмен директор в БЦНП, Сабина Найденова - член на Национална организация на потребителите на психично-здравни услуги (НОППЗУ), Мариета Димитрова - правен консултант на БЦНП, Илиана Малинова - ръководител на Пилотен проект „Да овластим хората с интелектуални затруднения” и Валентина Христатиева - директор на „Глобална инициатива в психиатрията-София”.

Официалното откриване започна с обръщението на г-н Лазаров към присъстващите: „Днес ще се запознаем с механизма на подкрепеното вземане на решения. Убеден съм, че той е механизмът към овластяване. В същото време е превантивна мярка срещу подчиняването на живота на хората с увреждания, на техните интереси, амбиции и страхове”.

Малко след това Надя Шабани постави основните акценти на конференцията: „В рамките на тези два дни ще ви дадем много цифри, но искаме още в началото да запомните ключовите моменти. Ако искаме да правим конкретни реформи с конкретни резултати за хората, трябва да стъпваме на факти. 7500 е броят на хората, поставени официално под запрещение. 122 000 е броят на хората, които биха имали нужда от мерките по подкрепено вземане на решения в бъдеще. 1225 лева ще бъдат спестените пари, ако се приложи новият механизъм.”

Голям интерес сред присъстващите предизвика презентацията на Радост Лалчева за икономическите ползи и ефекти от подкрепеното вземане на решения за човека и за

обществото. Според анализа 57% от хората с интелектуални затруднения и 56% от хората с психично-здравни проблеми, които в момента живеят в институции, не се нуждаят от интензивна 24-часова подкрепа. Направените изчисления показват, че ако бъде приложен новият механизъм, един човек с интелектуални затруднения или с психично-здравни проблеми ще струва на обществото с около 1000 лева по-малко.

Според експертите прилагането на механизма е дългосрочна инвестиция, която ще доведе до намаляване на разходите във времето. Друг акцент на това изследване е, че капацитетът на защитените жилища трябва да се увеличи с още 600 места. Освен това трябва да бъдат изградени още наблюдавани жилища, тъй като в момента броят им е 105, а трябва да бъдат поне 2000. Освен финансовите ползи на новия механизъм, бяха представени и нефинансовите му предимства – качество на живот, равнопоставеност пред закона и социално включване. В момента едва 20% от хората, настанени в институции имат социално участие. За сравнение 50% от хората, приели модела на ПВР, са социално активни.

Партньори по Програмата за подкрепено вземане на решения – „Следваща стъпка“, изпълнявана от Български център за нестопанско право са Българска асоциация за лица с интелектуални затруднения, Фондация Глобална инициатива в психиатрията – София (ГИП) и Националната организация на потребителите на психично здравни услуги (НОППЗУ).

ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ

Проведени обучения по проекта на НФРИ Е-УСПЕХ



През м.април т.г. се проведеха три обучения «Интернет присъствие и онлайн маркетинг» по проекта на НФРИ Е-УСПЕХ за членовете на НФРИ.

Вторият модул „Е-търговия“ стартира в гр.Банкя на 4 и 5 април 2014 г. като засегна темите Е-търговия – същност и форми на електронната търговия; Регулаторна рамка за търговия; Електронен магазин, електронни разплащания. Онлайн системи за плащания; Интегриране на складови, резервационни и други системи; Онлайн

организация на продуктов каталог, Използване и присъствие на социалните мрежи, Социалните мрежи и приложението им в търговския бизнес, Как ефективно да използваме социалните мрежи.

Третият модул Консултации за онлайн присъствие и брендиране и четвъртият модул Основни познания по SEO оптимизиране се проведоха на 11 и 12 април и съответно на 25 и 26 април 2014 г. в кк.Златни пясъци. Темите, които бяха разгледани са: Същност на интернет брендирането. Ключови брендингови принципи, Същност и видове рекламни кампании, Печатна реклама, телевизионна реклама, радио реклама, външна реклама (билбордове). Интернет реклама – предимства и недостатъци. Тенденции в развитието, Организация на мейлинг кампания, План за онлайн кампания. Как да направим добра онлайн кампания? Пример за ефективен бренд и технологии. Анализи. Същност и историческо развитие на SEO оптимизирането. Основни познания по SEO оптимизиране. Основни стъпки и принципи в оптимизацията на сайтове. Създаване на корпоративен сайт. Корпоративен сайт – създаване, дизайн, поддръжка. Оптимизиране на сайт – вътрешна и външна оптимизация. Оптимизация на сайтове за търсачки. Методи, основни направления, техники за оптимизация на сайтове.



По този начин представители на специализирани предприятия от системата на Националната федерация на работодателите на инвалиди имаха възможността да се обучат в съвременни информационни технологии за да да развият своята дейност в сферата на електронното включване и дигитални компетенции, нужни на социалните предприятия за повишаване на тяхната конкурентност и запазване на заетостта на работещите в тях хора с увреждания.

COSME Enterprise Europe Network 2015/2020: Покана за представяне на заявления

Мрежата следва да съдейства за постигане на целите на Програма COSME чрез подкрепа за достъп до европейски и международни пазари за европейски МСП и чрез предоставяне на бизнес услуги, насочени към растеж.

Краен срок: **15 май 2014 г.**

Източник: http://ec.europa.eu/enterprise/newsroom/cf/itemdetail.cfm?item_id=7229&lang=en&title=COSME-Enterprise-Europe-Network-2015%2F2020

Изграждане на база данни за НПО от граничните области на България и Турция

Във връзка с изпълнението на проект „Партньорство през границата”, който се осъществява с финансовата подкрепа на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство (ЕИП) 2009-2014 г., Сдружение „Асоциация на НПО в регион Тракия” започна изграждането на база данни. НПО от областите Бургас, Хасково и Ямбол, които желаят да работят по трансгранични програми и проекти могат да се регистрират в нашата база данни, като попълнят и изпратят формуляр. Формата за регистрация може да намерите на следния интернет адрес:

Краен срок: **31 май 2014 г.**

Източник: <http://www.angort.org/page-8.html>

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Във връзка с участието на председателя на НФРИ в работната група към МТСП по изготвяне на Плана за изпълнение на Дългосрочната стратегия за заетост за хората с увреждания за периода 2014-2015 г. НФРИ внесе своите предложения

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ ПО ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ДЪЛГОСРОЧНАТА СТРАТЕГИЯ ЗА ЗАЕТОСТ НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ 2011-2020 г. ЗА ПЕРИОДА 2014-2015 ГОДИНА

№	Описание на дейностите	Мерки	Отговорни институции	Срок за изпълнение на мярката
СТРАТЕГИЧЕСКА ЦЕЛ:				
Осигуряване на условия за ефективно упражняване на правото на свободен избор на трудова реализация на хората с увреждания в трудоспособна възраст и подобряване качеството им на живот като условие за свободно и пълноценно включване в обществения живот на страната				
ОПЕРАТИВНИ ЦЕЛИ:				
1. Осигуряване на трудова заетост на безработни лица с трайни увреждания в трудоспособна възраст с оглед преодоляване на социалната им изолация и пълноценното им интегриране в обществото;				
2. Създаване на предпоставки за водене на самостоятелен, независим живот от хората с увреждания;				
3. Постигане на ефективно социално включване на хората с увреждания чрез реализацията им на свободния пазар на труда.				
1.	Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация	1.1. Анализ на възможностите на хората с различни видове увреждания за заетост;	Изпълнението е дадено през 2013 г., ако наистина е изпълнена тази мярка (от доклада за изпълнение на Плана не се вижда да е изпълнена), то в плана за 2014-2015 не трябва да стои. Ако не е изпълнена мярката през 2013 г. – което да се види от индикаторите за изпълнение, то следва да се заложи същото от плана за 2012-2013 (виж.Приложение № 1 и Приложение № 2)	
		1.2. Определяне на видовете дейности, които могат да изпълняват хората с увреждания в зависимост от увреждането им;	Изпълнението е дадено през 2013 г., ако наистина е изпълнена тази мярка (от доклада за изпълнение на Плана не се вижда да е изпълнена), то в плана за 2014-2015 не трябва да стои. Ако не е изпълнена мярката през 2013 г. – което да се види от индикаторите за изпълнение, то следва да се заложи същото от плана за 2012-2013	
		1.3. Подготовка и въвеждане на	МТСП, МЗ, МОН, АЗ, АХУ,	2014
				Разработени и въведени специфични и/или адаптирани програми за професионална

№	Описание на дейностите	Мерки	Отговорни институции	Срок за изпълнение на мярката
		<p>обучителни програми;</p>	НПО	<p>квалификация на лица с увреждания. В тях следва комплексно да се отчете необходимостта от съчетаване на професионалното обучение с основна рехабилитация, възстановяване на предишни и придобиване на нови професионални умения, психологическа подготовка, специализирано професионално ориентиране и други допълнителни изисквания според характера на увреждането и степента на загубена работоспособност. Сега това е направено само за малък брой професии, които не изискват високо образование и продължителна квалификация.</p> <p>Осигурен свободен достъп на лицата с увреждания до професионална рехабилитация, образование и квалификация.</p>
	<p>2. Осигуряване на подходящи форми за заетост:</p> <p><u>A. Защитена заетост</u></p>	<p>A.1. Създаване на условия за въвеждане на тази форма на заетост;</p>	<p>МТСП, МФ, АХУ, АЗ, НПО, Областни администрации</p>	<p>2014</p> <p>Прилагане на добри европейски практики Регламентиране на защитената заетост в нормативната уредба на РБългария (виж Приложение № 3)</p> <p>Делегиране на необходими и работещи права, облекчения и задължения на защитени предприятия</p>
	<p>1.4. Изграждане на обучителни центрове;</p>	<p>МТСП, МЗ, МОН, АЗ, АХУ, НПО</p>	2015	<p>Разкриване на специализирани центрове за професионално ориентиране и обучение, където хората с увреждания да получават консултация и информация за своята професионална пригодност и за възможностите за преквалификация, провеждане и на самото обучение, съдействие за намиране на работа или предлагане на работни места, в т.ч. и в специализирани предприятия за усвояване на трудови умения и професии за подготовка за обичайния пазар на труда.</p>
	<p>1.5. Приспособяване на съществуващите центрове за адекватен обучителен процес;</p>	<p>МТСП, МЗ, МОН, АЗ, АХУ, НПО</p>	2014	<p>Прилагане на специфични и/или адаптирани програми за професионална квалификация на лица с увреждания, в т.ч. в нови професии, вкл. в ИТ сектора.</p>
	<p>1.6. Осигуряване на места за практически занимания;</p>	<p>МТСП, МЗ, МОН, АЗ, АХУ, НПО</p>	2014	<p>Стажуване и чиракуване, в т.ч. и в специализирани предприятия за усвояване на трудови умения и професии при прехода към отворения пазар на труда</p>
	<p>1.7. Стимулиране на работодатели, които провеждат квалификационни и преквалификационни курсове за хора с увреждания;</p>	<p>МТСП, МФ, МЗ, МОН, АЗ, АХУ, НПО</p>	2015	<p>Субсидиране на работното място на лицето с увреждане за периода на квалификацията и преквалификацията – работна заплата и осигуровки за сметка на работодателя</p>
	<p>1.8. Обучение на работодатели и служители за работа с хора с увреждания.</p>	<p>МТСП, МОН, АЗ, АХУ, НПО</p>	2014	<p>Обучени работодатели и служители за работа с хора с увреждания, в това число държавна и общинска администрация.</p>

№	Описание на дейностите	Мерки	Отговорни институции	Срок за изпълнение на мярката	
			кметове на общини, НСОРБ	2015	
	A.2. Разработване на механизъм за определяне на икономическите сектори за работа в защитени предприятия;			2014	Регламентиране на икономическите сектори за работа в защитени предприятия в нормативната уредба на РБългария
	A.3. Разработване на системи от стимули за общинските администрации за въвеждане на този вид заетост;			2014	<p>Въведена система от стимули за общинските администрации</p> <p>Повишаване ангажираността на областните и общинските управи за осигуряване на повече възможности за социално включване чрез заетост на хората с увреждания, в т.ч. и разкриване на нови работни места;</p> <p>Подкрепа на лицата с увреждания на местно ниво, когато развиват собствен бизнес и осигуряват работни места за други хора с увреждания;</p> <p>Създаване и реализиране на реални и ефективни общински стратегии и програми за социално включване чрез заетост на хората с увреждания и ясно дефиниране на правата и задълженията на всички участници в тези процеси.</p>
	A.4. Презентиране на тази нова форма на заетост			2014-2015	Проведени два национални форума за представяне на защитената заетост
	A.5. Въвеждане на индивидуален подход при определяне вида на работа за всеки човек с увреждане.			2015	Разработване на Методология за индивидуален подход при определяне вида на работа
	B.1.1. Анализ на съществуващата система на подкрепена заетост в специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания;				Изпълнена е през 2013, следва да отпадне като точка от настоящия План
	B.1.2. Въвеждане на ясни правила за функциониране на специализираните предприятия и кооперации;			2014	С последните изм. и доп. в ЗИХУ е изпълнено
	B.1.3. Създаване на условия за укрепване и повишаване на конкурентноспособността на специализираните	МТСП, МИЕ, МЗ, МФ, НСОРБ, НПО, държавна администрация		2014-2015	Прилагане от управляващите органи на ОП РЧР, ОП ИП, ОП СР на специален режим на по-благоприятни условия за участие и управление на проекти от специализираните предприятия и кооперации за хора с увреждания.

№	Описание на дейностите	Мерки	Отговорни институции	Срок за изпълнение на мярката				
<p>Б. Подкрепена заетост</p> <p>Б.1. Специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания</p> <p>Б.2. Обичайна работна среда</p>		предприятия и кооперации;	я, общини, областни администрации	Прилагане на механизъм за ефективна подкрепа от държавата и местните власти чрез възлагане на обществени поръчки на спец. предприятия и кооперации				
	Б.1.4. Разработване на механизми за стимулиране на работодателите на специализирани предприятия и кооперации;	Б.1.4. Разработване на механизми за стимулиране на работодателите на специализирани предприятия и кооперации;	МТСП, АХУ, НОИ, НАП, МФ, НПО	2014-2015	Въведени гъвкави форми на преференции, в т.ч. по преотстъпване на осигурителните вноски			
	Б.1.5. Въвеждане на индивидуален подход при определяне вида на работа за всеки човек в увреждане	Б.1.5. Въвеждане на индивидуален подход при определяне вида на работа за всеки човек в увреждане						
	Б.2.1. Обсъждане възможностите за въвеждане на квотен принцип за всички работодатели от обичайна работна среда в т.ч. държавната и общински администрации;	Б.2.1. Обсъждане възможностите за въвеждане на квотен принцип за всички работодатели от обичайна работна среда в т.ч. държавната и общински администрации;	ГИТ	2014-2015	Контрол по спазване изискването на чл.315 от Кодекса на труда.			
			МТСП, АЗ, АХУ, МФ, НПО	2015	Създаване на Национален фонд за набиране на средства за подпомагане на професионалната реализация на хората с увреждания и на работодателите, осигуряващи работни места за тях.			
		МТСП, АЗ, АХУ, МФ, НПО	2015	Разработени правила за набиране и ползване на средствата от Националния фонд				
	Б.2.2. Реализиране на програми за заетост на национално и местно равнище чрез реализиране на програми и мерки за създаване на трайни работни места с осигуряване на постоянна заетост за хората с увреждания на пазара на труда;	МТСП, МОН, МЗ, АЗ, АХУ, МФ, НПО	2014-2015	Създадени и прилагани политики в сферата на професионалната рехабилитация на хората с увреждания. Това означава: (а) свободен достъп до масово професионално образование и квалификация, съобразно възможностите и способностите на хората с увреждания; (б) свободен достъп до професионално ориентиране и професионална активизация; (в) финансова подкрепа на хората с увреждания в процеса на професионална рехабилитация;				
		МТСП, АЗ, АХУ, МФ, НПО	2014-2015	<p>Въведени нови специфични мерки за субсидирана заетост по ЗНЗ, а именно:</p> <p>Разработване на нова Национална програма за усвояване на трудови умения, обучение и заетост на лица с увреждания към Агенцията по заетостта, за финансиране разкриването на нови работни места в специализирани предприятия и кооперации, регистрирани в Агенцията за хората с увреждания, за стажуване и чиракуване на млади лица с увреждания, трайно безработни лица с увреждания и тези с ниско образователно и квалификационно равнище. Субсидирането се разпределя в рамките на стажа и чиракуването до 36 месеца. Базисната схема е субсидия от 60% през първата година и 50% през втората и третата година (виж Приложение № 4)</p> <p>Въвеждане на модела на трудово подпомагане чрез</p>				

№	Описание на дейностите	Мерки	Отговорни институции	Срок за изпълнение на мярката
			МТСП, АЗ, АХУ, МФ, НПО, НСОРБ, НПО, държавна администрация, общини, областни администрации	<p>нов раздел в Методиката към Агенцията за хората с увреждания за специализирани предприятия по чл.28 от Закона за интеграция на хората с увреждания, по схемата „трудово подпомагане“. (виж Приложение № 4)</p> <p>Въвеждане на действащи мерки и за хората с най-тежки увреждания. На преден план да излязат не функционалните дефицити, а възможностите и способностите на хората с увреждания.</p> <p>Функциониращи областни и общински съвети за заетост на хората с увреждания.</p>
	Б.2.3. Реализиране на насърчителните мерки за работодателите към осигуряване на по-дългосрочна и качествена заетост;		МТСП, АЗ, АХУ, МФ, НПО	<p>2015</p> <p>Разширяване на сега действащите компенсации и насърчителни финансови мерки за наемане на лица с увреждания и въвеждане на нови компенсации и насърчителни мерки. Всичко това да става на базата на улесняване на достъпа на работодателите до тези мерки, чрез административно намаляване на тежестта, а не чрез административно усложняване.</p> <p>Въвеждане на облекчения на работодатели за приспособяване на работната среда и за премахването на архитектурните и комуникативни бариери пред заетите лица с увреждания.</p> <p>Преустановяване на практиката да се блокират насърчителните мерки за наемане на хора с увреждане поради липса на финансови средства</p>
	Б.2.4. Разширяване обхвата на услугите, предлагани от бюрата по труда на работодателите, в т.ч. и социални предприятия;		МТСП, АЗ, НПО	<p>2014-2015</p> <p>Подобряване качеството и количеството на информацията за политики, насърчителни мерки и програми за заетост на хората с увреждания. При разработването и предоставянето на информацията трябва да се съблюдават следните изисквания: Информацията трябва да бъде: (а) пълна и достатъчна, (б) поднесена по достъпен, разбираем начин, (в) своевременна (г) достъпна за всички потенциални потребители и (д) разпространявана по различни канали;</p> <p>Изграждане и създаване на условия за работа на консултанти за работодатели по въпросите на уврежданията, неспособността и социалното включване на хората с увреждания;</p> <p>Улесняване на достъпа на работодатели и лица с увреждания до информация;</p> <p>Подобряване на координацията и субординацията между работодателите и бюрата по труда.</p>
	Б.2.5. Промяна на нагласи на работодателите по отношение наемането на работа на лицата в		МТСП, АЗ, НПО	<p>2014-2015</p> <p>Стажуване и чиракуване на хора с увреждания при работодатели от обичайна работна среда</p>

№	Описание на дейностите	Мерки	Отговорни институции	Срок за изпълнение на мярката	
		<p>неравностойно положение на пазара на труда;</p> <p>Б.2.6. Осигуряване на допълнителни стимули за работодатели за наемане на работа на хора с увреждания;</p> <p>Б.2.7. Осигуряване на допълнителни стимули за работодателите за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания;</p> <p>Б.3.1. Създаване на условия за въвеждане на тази форма на заетост;</p>	<p>МТСП, АЗ, АХУ, НПО</p> <p>МТСП, АХУ, НПО</p>	<p>2014-2015</p> <p>2014-2015</p>	<p>Сключени договори с работодатели по национални програми и мерки.</p> <p>Сключени договори с работодатели по национални програми и мерки.</p> <p>Осигуряване на надомна и/или дистанционна работа за хората с увреждания, които имат добро образование и квалификация и сериозни проблеми с мобилността</p>
4.	<p>Осигуряване на трудово посредничество</p>	<p>4.1. Обсъждане възможностите за създаване на специализирана трудова медиация (агенции за трудово посредничество и асистиране) и лицензиране на доставчиците за предоставяне на специализирани услуги, в т.ч.: оценка на възможностите на хората с увреждания. Подкрепа в тази насока могат да оказват специални трудови медиатори, които да работят с тези лица и асистенти, които да подпомагат хората с увреждания в процеса на започване и адаптиране към работа и др.</p> <p>4.4. Разработване на методология за оценка на възможностите за трудова реализация на хората с увреждания;</p> <p>4.5. Провеждане на информационни кампании.</p>	<p>МТСП, АХУ, АСП, НПО, МОН, НСОРБ, областни администрации, кметове на общини, работодателски и организации</p>	<p>2014-2015</p> <p>2014-2015</p>	<p>Изграждане на съвременна, работеща система за професионално ориентиране и професионална активизация и професионално посредничество и асистиране със същност на реална социална работа.</p> <p>Подобряване достъпа на хората с увреждания и до психологическа рехабилитация по време на цялостния процес на социално включване чрез заетост: търсене на работа, професионална ориентация, преквалификация, започване на работа и задържане на работното място;</p> <p>(виж Приложение № 5)</p> <p>Прилагане на специализирана оценка на техните компетентности</p> <p>Проведени две информационни кампании</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

Препоръка „Основни насоки за разработване на Система за оценка на възможностите и способностите на хората с увреждания за професионален труд и реализация и потребностите им от професионално обучение, квалификация и преквалификация”.

<p>Препоръка 1 По ключов приоритет: I.1.</p>	<p>Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация</p>
<p align="center">Основни насоки за разработване на Система за оценка на възможностите и способностите на хората с увреждания за професионален труд и реализация и потребностите им от професионално обучение, квалификация и преквалификация.</p>	
<p>Всяка професия, съответно професионална дейност поставя пред човека, който я практикува или предстои да започне да я практикува, определени общи и специфични, допълнителни изисквания по отношение на неговата физиката и менталност. Това са изисквания, които са свързани с физическо и умствено натоварване, с възможностите и способностите както на цялото тяло, така и на отделните негови части, органи и системи и т.н.</p> <p>Пригодността за дадена професия зависи от влиянието на множество фактори – биологични, психологически, социални и др. При едни професии доминираща роля имат биологичните фактори, при други психологическите и социалните и т.н. При хората с увреждания възникват допълнителни групи от фактори. Става дума за: вида и тежестта на увреждането (уврежданията) и породените от тях функционални дефицити; нивото на приемане на уврежданията от самото лице и за собствената самооценка на личността, която е с увреждане; начина, по който обществото приема и реагира на тези увреждания и съществуващите в него социални бариери.</p> <p>Изискванията на професията произтичат от физическите и социално-психологическите условия на труд, както и от характера на труда. Анализът на изискванията за съответните професии трябва да се извършва най-малко в следните аспекти: необходимо равнище на образование; психологически изисквания; соматични изисквания, произлизащи от работната среда и продуктивни изисквания, поставяни от самата професия.</p> <p>От тази гледна точка системата за оценка на професионалните възможности трябва да съдържа следните основни подсистеми:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ оценка на самостоятелността, съответно на възможностите и способностите на детето или възрастния човек с увреждане, при извършване на определени ежедневни дейности, както и на степента на ограниченията в различни области; ➤ оценка на здравните противопоказания за практикуване на дадена професия; ➤ примерна система за оценка на личните способности, умения и компетентности. <p>След като бъдат направени изброените по-горе стъпки, може да се определят личните цели на човека с увреждане по отношение на търсенето на работа.</p> <p>Когато оценката и определянето на личните черти на характера и социалните умения са факт, е важно да се оценят и определят личните компетентности на човека с увреждане.</p>	

Професионалната квалификация на хората с увреждания предполага и изисква предварителна задълбочена професионална оценка на:

- способностите им да бъдат обучавани,
- оценка на професионалните им възможности и наклонности, които определят вида, начина, формите и методите на обучение с цел постигане на максимална ефективност и резултатност от обучението и в крайна сметка постигането на заетост.

Това е оценка на индивидуалното равнище на способността за обучение на всеки, кандидатстващ за обучение във формите за професионална квалификация.

Професионалната оценка следва да има за цел:

- ✓ определяне на функционалните възможности и ограничения за упражняването на труд на свободния пазар или за труд в специализирана среда;
- ✓ определяне на услугите, необходими за преодоляване на дефицитите, в т.ч. и професионално обучение;
- ✓ преодоляване на функционалните липси и ограничения на личността (свързани с потребностите на конкретното работно място);
- ✓ извършване на избор на подходяща професионална област и/или конкретна професия, която в максимално възможната степен да съответства на желанията и възможностите на човека с увреждане и да осигурява пълноценната му професионална реализация;
- ✓ постигне на максимална полза от конкретно „избрано обучение за професионална квалификация и резултатно насочване след обучението към ефективна заетост“;
- ✓ подпомогане на възможно най-бързото адаптиране на човека с увреждане към новото работно място и новата трудова среда.

Извършването на професионална оценка налага отчитането и спазването на няколко основни принципа:

- (1) оценката трябва да бъде конкретна, предразполагаща и увличаща клиента и да осигурява редовно необходимата обратна информация;
- (2) ако е възможно, оценката трябва да се извършва на интердисциплинарна основа, т.е. от екип, в който се включват: психолог, медик, икономист, трудов посредник и др.;
- (3) оценката трябва да се извършва периодично – особено при по-дълъг престой на човека с увреждане като регистриран безработен, търсещ работа, за да може той да постигне оптимално професионално развитие и приспособяване;
- (4) оценката трябва да бъде ориентирана към бъдещото професионално развитие;
- (5) оценката трябва да предоставя информация и за социалните и емоционалните способности на клиента с увреждане.

Основните техники, предвидени за използване при извършване на професионалната оценка, са: интервю; ситуативна оценка, която се извършва в специализирани центрове за оценка; ориентиране, насочване и обучение; работни модели; психометрично тестване; оценка по време на работа и други.

Системата за оценка използва система от критерии и показатели

Обективни (персонални) критерии: пол, възраст, образование – степен и вид,

професионален опит (трудов стаж – общ и по специалността), общо здравословно състояние (по заключение на ТЕЛК), способност за самостоятелно придвижване (пространствена мобилност), манипулативна способност.

Професионално-диагностична оценка:

- професионална нагласа и предпочитания;
- мотиви за кандидатстване;

Специални изисквания към условията на труд:

✓ санитарно-хигиенни – чистота на въздушната среда, осветление, шум, вибрации, температура, санитарно-битови условия;

✓ психологически и физиологически – по отношение на различните видове натоварвания на двигателния апарат, нервната система и психиката;

✓ социално-психологически – психологически климат и отношения между членовете на колектива.

1. наличие на ясна и реалистична представа за собствените възможности (до каква степен може да прецени собствените си възможности и способности за изпълнение на дадена работа на достатъчно високо равнище);

2. способност за работа в екип (доколко човекът с увреждане може да се кооперира с другите членове на работните екипи при изпълнение на общи задачи и в каква степен е необходимо да бъде насърчаван и стимулиран за това);

3. оценяване на потребността и значимостта на системното обучение (доколко е осъзната необходимостта от обучение за професионална квалификация с отчитане на възможностите, които това обучение дава за професионално развитие и реализация);

4. контактност (оценка на способността за установяване и поддържане на контакти);

5. адаптивност (с отчитане степента на приспособяване към условията на труд и средата и продължителността на времето за това);

6. концентрация (с отчитане продължителността на времето, през което лицето може да се концентрира върху извършваната работа, без да се разсейва от външни въздействия);

7. инициативност и предвидливост (доколко оценяваният може да планира предварително действията си, да показва инициативност при изпълнение на поставените задачи в различни ситуации и да действа адекватно при това изпълнение);

8. самоувереност (доколко лицето е способно да действа със сигурност в различните ситуации, при благоприятни и неблагоприятни обстоятелства).

Оценка на функционалните умения

9. отговорност (степента, в която осъзнава и поема отговорност за функциите, които изпълнява);

10. активност (до каква степен проявява активност при изпълнение на поставените задачи и необходимостта от насърчаване за това в различни ситуации);

11. последователност и устойчивост при изпълнение на поставени задачи (доколко устойчиво изпълнява обичайни и необичайни работи и дали това изпълнение се влияе от

насърчаване;

- гъвкавост на мисълта (препоръчва се оценката да се извършва с помощта на психолог и при използване на специфични тестове).
- способност за самостоятелно вземане на решения.

Следва планиране на действията, които трябва да се предприемат по отношение на това, какво да се направи, за да започне запълването на откритите празнини в компетентностите на човека с увреждане. Примерни действия: провеждане на стаж; доброволна работа в НПО; включване в курсове за ключови компетентности; почасова работа; др. Изготвянето на календар също ще помогне да се планират по-точно действията на (само)оценяващия се и да се следи дали той се справя с тяхното изпълнение.

При извършването на оценката и определянето на тази основа на потребностите от повишаване, запазване, усъвършенстване или изменение на неговия образователен и професионален профил, е необходимо да се вземат предвид няколко важни изисквания:

(1) Търсещият трябва сам или с помощта на професионален посредник или консултант да определи последователността на извършване на отделните видове оценки, описани по-горе, т.е. дали ще следва описаната тук последователност на стъпките или ще предпочете друга, която съответства на неговата личност и ситуация, в която се намира в момента, защото всеки случай е индивидуален и изисква индивидуален подход.

(2) Следва да се има предвид дали става въпрос за дете с увреждане, млад човек с увреждане или за човек с вече изградени професионални умения, постигнато ниво на образование и др. При всеки случай съществува известна специфика, която трябва да се отчита – например важно е да се прецени, че при дете с увреждане все още е рано или поне твърде проблематично да се оценяват компетентностите и да се изграждат планове за тяхното обогатяване и усъвършенстване.

(3) След извършване на всяка оценка е добре оценяващият да направи обобщаващо заключение за силните и слаби страни на търсещия.

(4) В процеса на извършване на оценката трябва непрекъснато да се държи сметка за класа професии, към които са насочени неговите желания и стремежи, т.е. да се съпоставят изискванията, произтичащи от същността на професиите, показанията и противопоказанията за практикуването им с наличните възможности, способности, умения и компетенции на човека с увреждане.

Целта и акцентът в оценката са насочени изцяло към идентифициране на силните и слабите страни на човека с увреждане, на съществуващите потенциални и реални затруднения и ограничения и начините за тяхното смекчаване или отстраняване, на здравните противопоказания и възможните професии, в които човекът с увреждане може да се реализира. Оценката на професионалната пригодност, професионалното ориентиране и постигането на определено образование и професионална квалификация е дълъг процес, който изисква полагането на не малко усилия. Намирането и задържането на добро, престижно и доходоносно работно място е цел, която заслужава отделянето на достатъчно време и полагането на необходимите усилия.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Препоръка „Основни насоки за разработване на иновативен процес за специализирано професионално ориентиране и професионална рехабилитация”.

<p>Препоръка 2 По ключов приоритет: I.1.</p>	<p>Осигуряване на подходящи форми за квалификация и преквалификация</p>
<p align="center">Основни насоки за разработване на иновативен процес за специализирано професионално ориентиране и професионална рехабилитация</p>	
<p>Поради спецификата на някои видове увреждания, рехабилитационният процес поражда необходимост от специални програми за обучение и методи, които включват по-особеното внимание и подход за разработването и реализирането им.</p> <p>Рехабилитационните услуги са мост за участието на хората с увреждания в обществото и в заетостта. Осигуряването на адекватни рехабилитационни услуги, професионалното ориентиране и подпомагане играят важна роля хората да определят дейностите, за които са най-подходящи и да направляват необходимостта от обучение или бъдещата професия. От жизнена важност за хората с увреждания е да имат достъп до преценяване, професионално упътване и обучение, за да се гарантира тяхната възможност да реализират потенциала си.</p> <p>Професионалната рехабилитация е необходима, за да се допринесе за по-голямо участие на хората с различни видове увреждания в заетостта, да им се даде възможност за избор на кариера и да получат необходимата подкрепа за осъществяването на този избор. Всички мерки се отнасят както за обществените, така и за частните работодатели.</p> <p>В Белгия специализираното ориентиране и консултиране за хора с намалена работоспособност, както беше посочено в <i>част II</i> от настоящата публикация, се извършва от GTB, която предлага професионална рехабилитация. От друга страна, специализираните центрове за обучение и ориентиране GOB предлагат курсове, обучение, схеми и ориентиране на хора с намалена работоспособност като някои основни теоретични курсове, но се фокусират основно върху стажове за придобиване на опит и/или усвояване изпълнението на работата на работното място. На трето място Специализирани центрове за проверка на професионалната пригодност проверяват професионалната пригодност на хората с намалена работоспособност.</p> <p>В тази посока у нас е необходима промяна, насочена към прилагането на по-диференциран подход, изразяващ се в разработването на специфични и/или адаптирани програми за професионална квалификация на лица с увреждания. В тях следва комплексно да се отчете необходимостта от съчетаване на професионалното обучение с основна рехабилитация, възстановяване на предишни и придобиване на нови професионални умения, психологическа подготовка, специализирано професионално ориентиране и други допълнителни изисквания според характера на увреждането и степента на загубена работоспособност. Адаптираните програми по професии следва да подпомагат включването на лицата с увреждания, при запазване на равнището за качество на обучението и на получавана професионална подготовка. Професионалното ориентиране на възрастни с увреждания остава слабо разработена група от дейности. Както в общия случай, така и за тях, това е една от основните превенции срещу бъдеща загуба на работа.</p> <p>В тази връзка и в контекста на добрата практика на Фландрия, у нас е необходима:</p>	

1. Административна реформа за реструктуриране на службите, предоставящи описаните по-горе услуги на хората с увреждания;

2. Създаване на специализиран център (Служба), която да предоставя чрез мултидисциплинарни екипи следните комплексни услуги за хора с увреждания:

➤ **специализирано ориентиране и консултиране за хора с увреждания в работоспособна възраст;**

➤ **обучение и ориентиране;**

➤ **проверка на професионалната пригодност (оценка на възможностите и способностите на хората с увреждания).**

3. Обучение на екипи по професионална рехабилитация и професионално ориентиране за хора с увреждания.

Защото професионалната рехабилитация обхваща редица услуги, създадени за подпомагане на и връщане на работа на лица с увреждания. Типичните услуги включват, но не се ограничават само до – професионална оценка, тренинг, осъвременяване на общи (основни) умения, опреснителни курсове, консултиране за развиване на кариера, обучителна програма за определена професия, търсене на работа, както и консултации с работодателите за условията на работа, модификации и адаптиране на работното място. Процесът по предоставяне на тези услуги не е уникален за даден вид увреждане, а интензитетът, количеството и разновидностите на услугите зависят от конкретните нужди на индивида. В допълнение други лични, образователни и социални фактори, както и факторите на околната среда, също влияят върху този процес.

Работата е от съществено значение както за физиологичното оцеляване, така и за психологическото благополучие на хората от днешното съвременно общество. Разпознавайки значението на работата, експертите по професионална рехабилитация (напр. професионалните съветници), адвокатстват за работа като едно от фундаменталните човешки права на хората с увреждания. Началната цел на професионалната рехабилитация е да се подкрепят хората с увреждания да получат или да добият повторно своята независимост чрез трудова заетост или някаква форма на дейност и реинтеграция в обществото. Крайните цели са свързани с превенция на потенциалното увреждане, връщане на работещите с увреждания в трайна заетост, представяне на хората с увреждания на пазара на труда, задържане на хората със заболявания и увреждания на работа. Това се постига чрез съвместна работа с клиента, за да се изяснят съществуващите бариери и потенциали, за да се подпомогне клиентът ефективно да използва личните си ресурси и ресурсите на средата, подпомагане на индивидите в адаптиране на средата, даване на препоръки за промяна на средата за задоволяване на нуждите на индивида за развиване на кариера, лично, социално и обществено приспособяване, следвайки спецификите на увреждането.

Въвличането на работниците и работодателите и техните организации в професионална рехабилитация за подкрепа на хората, които са получили увреждане, е от голямо значение те да се върнат на работа при първа възможност.

Практиките, които ни представят белгийските партньори, са приложими и у нас. Необходимо е да се осигури финансов ресурс и да се подготвят добри кадри.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Препоръка „Основни насоки за Разработване на модел за защитената заетост в нормативната уредба”.

<p>Препоръка 3</p> <p>По ключов приоритет: II.1.</p>	<p>Защитена заетост</p>
<p>Основни насоки за Разработване на модел за защитената заетост в нормативната уредба</p>	
<p>Право на търсещия работа е да избере формата на заетост, при която ще осъществява правото си на труд.</p> <p>Целта на защитените предприятия е да подготвят лицата с увреждания за заетост на отворения пазар на труда и да се стремят към независим живот в обществото чрез участие в културни и развлекателни дейности и др.</p> <p><i>Свободен пазар на труда.</i> Тази форма на заетост предполага най-бърза социализация на хората с трайни увреждания, но е най-трудно приложима в условия на криза. Затова е необходимо да се въведат ясни и задължителни правила за наемане на работа на хора с трайни увреждания на квотен принцип. Досега действащите разпоредби в тази посока не дават очаквания резултат, защото няма ясно регламентирани правила. От друга страна, работодателите са поставени редица бариери, които ги ограничават да бъдат гъвкави при наемане и освобождаване на работещи хора с увреждания, което ги кара да се въздържат от наемане на тези хора на работа и търсят различни възможности това да не се случи.</p> <p>Защитена заетост се прилага за осигуряване на работни места за хора с най-висока степен на увреждания - умствени, сензорни и физически. Защитените предприятия са местата, изключени от конкурентния пазар. Защитените предприятия приличат повече на социални такива, отколкото на икономически субекти, тъй като в тях се извършва професионална ориентация, обучение и рехабилитация, създават се трудови навици на лица с изключително тежки увреждания. Изваждането на тези хора от ограничената семейна среда и натоварването им с реални отговорности има силен терапевтичен ефект, който е от много голямо значение за физическото и психическото им здраве. Защитената форма на заетост на хора с трайни увреждания не е регламентирана в българското законодателство, което на практика изключва тези лица от пазара на труда и ги обрича на тежка социална изолация.</p> <p>За нас от особен интерес е белгийският опит в областта на защитената заетост, защото предстои по Плана за действие по изпълнение на Дългосрочната стратегия за заетост на хората с увреждания, да се създадат условия за въвеждане на тази форма на заетост за изключително тясна целева група с най-тежки увреждания, нуждаеща се от този тип защитена среда. Тази форма на заетост не е разработена у нас и пред нейното въвеждане стоят много въпроси, на които следва да се дадат отговори.</p> <p>В Белгия, както описахме в анализа, почти половин век съществуват защитени предприятия.</p> <p><u>Повече за модела:</u> европейския опит в Белгия, Полша, Австрия и др.</p> <p>Предвид изследвания опит на Фландрия, Белгия и необходимостта от разработване на Методика на „Защитена заетост” у нас, предлагаме въвеждане на модел на защитена заетост и защитени предприятия за хора с увреждания:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Защитените предприятия са стопански субекти, регистрирани по Търговския закон или Закона за кооперациите, които имат социална цел (заетост за хора с увреждания), но средствата за постигането ѝ са икономически, вкл. общински дружества по Търговския закон. 	

Предприятията може да се управляват на местно ниво, като 100% от капитала на дружествата да бъде общински, с цел да изпълнят установените от закона задължения за рехабилитация и интеграция на лицата с увреждания.

2. Само лица с трайни увреждания могат да бъдат заети в тези предприятия.
3. Лицата с увреждания заети в предприятията работят 3,5 часа средно на ден (максимум 5,6 часа на ден). Това представлява половината от работното време на лицата с трайни увреждания, които биха били наети другаде с около 40% от стандартното работно време на лица без увреждания.
4. Лицата с увреждания заети в предприятията ползват най-малко един и максимум 2 часа за рехабилитация.

От една страна организацията и управлението на защитеното предприятие са доста сходни на тези в обикновеното дружество, но от друга страна защитените предприятия имат социална цел, която се илюстрира от специалните подкрепящи услуги като наставничество и помощ за работниците с увреждания;

5. Произвеждат стоки или извършват услуги (напр. Перални услуги; Туризъм; Производство на (художествени) предмети; Производство на мед; Поддръжка на зелени площи; Кетъринг и др., които по-късно се предлагат предимно на местния пазар.

6. Тези спомагателни икономически дейности в секторите, служи като средство за постигане на основните цели при извършване на рехабилитация, социална интеграция и предлагане на работа на хората с увреждания.

7. Дейностите, предоставяни от предприятията са пригодени към възможностите и капацитета на лицата с увреждания. Дадено предприятие може да бъде организирано под формата на няколко различни цеха с различни видове дейности, които да се извършват от хора с различни увреждания.

8. Приходите, както и печалбата от всички други данъци и такси се реинвестират в специален фонд създаден в рамките на предприятието – Фонд за дейности, т.е. за заетост и рехабилитация на лица с увреждания. Съответно ресурсите на фонда за дейности може да се използва за покриване на следните разходи:

- Допълнително оборудване за работното място, което дава възможност на независимо изпълнение на задачите от лицето с увреждане;
- Закупуване на оборудване за адаптиране на хората с увреждания за независим живот извън предприятието и участие в социалния живот на местната общност;
- Помощ в строителство, обновяване на защитени жилища за лица с увреждания;
- Развлекателни, културни и спортни дейности;
- Помощ при покриване на други нужди на хората с увреждания;

9. Имат относителен дял на лицата с трайни увреждания не по-малко от 70 на сто от списъчния брой на персонала или имат относителен дял на лицата с психични увреждания и интелектуални затруднения, не по-малко от 50 на сто от списъчния брой на персонала. Персоналът без увреждания е за да подпомага хората с увреждания в техните дейности, като осигурява рехабилитация на лицата с увреждания и като участват в ежедневната работа на предприятият ;

4. Вписани са в регистъра на Агенцията за хората с увреждания.

5. Регламентирани са икономически стимули от държавата, респ.общината, предвид тежката степен на увреждания на заетите в тези предприятия и разработване на специфични програми за субсидирана заетост към Агенцията за хората с увреждания. Бонусът се разпределя в рамките на три години. Базисната схема е субсидия от 60% от разходите за труд през първата година, 50% през втората и през третата. В случай на реализирана значителна загуба (след тези три години), поради намалената работоспособност на наетия, работодателят

може аргументирано да поиска удължаване на изплащането на бонуса. В такъв случай, следва да се направи оценка, въз основа на която се взема решение дали отпускането на субсидия да продължи. Въз основа на специална оценка субсидията може да бъде повишена през първата година до максимум 50%.

6. От държавния бюджет се осигуряват средствата за възстановяване в пълен размер на внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за работещите по трудово правоотношение в защитени предприятия.

7. Съгласно Методика на Агенцията за хората с увреждания, от държавния бюджет се осигуряват средствата за:

- възнаграждения за целия период на субсидираната заетост от 36 месеца в размер на минималната работна заплата за страната/ месечно на лице, включено в субсидирана заетост по схемата 60/50/50;
- възнаграждения за основен платен годишен отпуск по Кодекса на труда.
- допълнителни възнаграждения в минимален размер, съгласно Кодекса на труда и в др. нормативни актове;
- обезщетения, регламентирани в Кодекса за социално осигуряване;
- възнаграждение на наставници в размер на $\frac{1}{2}$ МРЗ за страната/месечно в съответствие с установеният размер на същата за съответната година;
- възнаграждение на социален работник в отдел „Социални услуги“ към защитеното предприятие в размер на $\frac{1}{2}$ МРЗ за страната/месечно в съответствие с установения размер на същата за съответната година;
- осигурителни вноски за сметка на работодателя, в съответствие с КСО;
- транспорт от и до населеното място на лицето за периода на субсидираната заетост, когато лицето не живее на територията на населеното място, в което се провежда субсидираната заетост.

Методология:

- след като едно лице с увреждане бъде насочено от новосъздадения Специализиран център (вж. препоръка 2) към защитено предприятие, там то получава основните подкрепящи услуги - наставничество и помощ за работниците с увреждания.

- за да се гарантира съществуването на защитеното предприятие, важно е да се намерят достатъчно доходни дейности. Тъй като държавната субсидия е предназначена единствено да компенсира загубите от намалената производителност на лицата с увреждания, защитените предприятия трябва да генерират достатъчно финансови средства, за да покрият разходите си и да поддържат стабилен социално-икономически баланс. Това се постига с подбор на подходящи търговски дейности, които да се изпълняват от хората с увреждания в защитените предприятия.

- съществена дейност на защитеното предприятие е трудовото подпомагане. Тази схема е алтернатива за неплатена работа на хора, които все още не са готови за работа в социални дружества, защитени предприятия или обикновени търговски дружества.

- една възможност в бъдеще е друга специална форма на заетост в защитените предприятия - фирменият договор, според който работниците с увреждания от защитеното предприятие работят на обекти на клиента. Това е иновативна форма на заетост, която дава все по-добри резултати в Белгия.

- необходимо е да бъдат обучени ментори (наставници) на работещите лица с трайни увреждания в защитени предприятия. За минимум 1 до 5 работещи лица с трайни увреждания отговаря 1 наставник.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Препоръка „Основни насоки за подкрепа за разкриване на нови работни места в специализираните предприятия”.

Препоръка 4 По ключов приоритет: II.2.A.	Специализирана заетост
Основни насоки за подкрепа за разкриване на нови работни места в специализираните предприятия	
<p><i>В специализираните предприятия и кооперации хората с увреждания работят в смесени колективи, предприятията участват на пазара наравно с фирмите, които не наемат хора с увреждания.</i></p> <p>С настоящата препоръка 4 се предлагат две мерки:</p> <p>I. Мярка: Разработване на нова Национална програма за усвояване на трудови умения, обучение и заетост на лица с увреждания към Агенцията по заетостта, за финансиране разкриването на нови работни места в специализирани предприятия и кооперации, регистрирани в Агенцията за хората с увреждания, за стажуване и чиракуване на млади лица с увреждания, трайно безработните лица с увреждания и тези с ниско образователно и квалификационно равнище. Субсидирането се разпределя в рамките на стажа и чиракуването до 36 месеца. Базисната схема е субсидия от 60% през първата година и 50% през втората и третата, както следва:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осигуряване на възможност за 12-месечно стажуване или чиракуване при работодател – специализирано предприятие; • осигуряване на възможност за продължаваща заетост след проведен стаж/чиракуване при работодател за срок от 24 месеца. <p>За гарантиране на пълноценно включване в трудовия процес, може да бъде осигурено наставничество и междуселищен транспорт за новонаетите лица от и до работното място, когато лицето не живее на територията на населеното място, в което се провежда субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването:</p> <ul style="list-style-type: none"> • осигуряване на 1 наставник по време на стажа или чиракуването от работодателя, отговарящ за минимум 1 до 5 лица с трайни увреждания; • предоставяне на средства за транспорт от и до работното място по време на субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването, когато лицето не живее на територията на населеното място, в което се провежда субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването. <p>За целта от държавния бюджет се осигуряват средствата за:</p> <ul style="list-style-type: none"> • възнаграждения за целия период на субсидираната заетост от 36 месеца, в т.ч. стажуване/чиракуване при работодател за срок от 12 месеца в размер на минималната работна заплата за страната/ месечно на лице, включено в субсидирана заетост, от която 12 месеца стаж/чиракуване; • възнаграждения за основен платен годишен отпуск по Кодекса на труда; • допълнителни възнаграждения в минимален размер, съгласно Кодекса на труда и в др. нормативни актове; • обезщетения, регламентирани в Кодекса за социално осигуряване. • възнаграждение на наставници в размер на ½ МРЗ за страната/месечно в съответствие с установения размер на същата за съответната година; • осигурителни вноски за сметка на работодателя, в съответствие с КСО; 	

- транспорт от и до населеното място на лицето за периода на субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването, когато лицето не живее на територията на населеното място, в което се провежда субсидираната заетост, в т.ч. стажа/чиракуването.
- възстановяване в пълен размер на внесените от работодателя осигурителни вноски за държавно обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване за новонаетите по трудово правоотношение в специализирани предприятия.

Методология:

- тази методика планира да допълни мерките за осигуряване на заетост на хора с увреждания, залегнали в Националния план за действие по заетостта, Дългосрочната стратегия на заетостта на хората с увреждания 2011 -2020, Националния план за действие към стратегията 2014-2015 и Стратегията за осигуряване на равни шансове на хората с увреждания, както и действащите до момента национални програми и мерки, насочени към повишаване заетостта на уязвимите групи, финансирани със средства от националния бюджет и изпълнявани от Агенцията за хората с увреждания и Агенцията по заетостта.
- мярката е насочена към затруднената интеграция на пазара на труда на хората с увреждания, с фокус върху младежите с увреждания; трайно безработните лица с увреждания и тези с ниско образователно и квалификационно равнище и други влошаващи характеристики - липса на трудов опит, загубени трудови навици, дискриминация им на трудовия пазар, което ги поставя и в най-неизгодното положение на пазара на труда. Към неблагоприятните фактори за увеличаващата се численост на лицата с увреждания, като рискова група на пазара на труда, се добавят и изградените отрицателни стереотипи в обществото. Особени затруднения за включване в активния трудов и социален живот те изпитват в следствие на променящата се социално икономическа среда в България и влиянието на световната финансова криза.
- необходимо е да бъдат обучени и ментори (наставници) на работещите лица с трайни увреждания в **специализирани** предприятия. За 10 работещи лица с трайни увреждания отговаря 1 наставник.
- социалната интеграцията на хората с увреждания е процес на преодоляване на съществуващите негативни социално - икономически характеристики, пълноценното им социално включване и подобряване качеството им на живот. Необходимо е изграждане на капацитет за насърчаване на трудовата заетост на лицата с увреждания в подкрепа на трудовата им интеграция чрез **субсидирана заетост**.
- прилагането на субсидираната заетост е инструмент на политиката за подпомагане на хората с увреждания да намерят работа или да задържат работа. В подкрепа на целевите субсидии за работодатели са доводите, че тези субсидии са гъвкав и ефикасен инструмент за повишаване на заетостта, тъй като решенията за създаване на работни места и за наемане на работници са оставени в ръцете на работодателите, докато разходите се поемат отчасти от правителството. Субсидиите са съвместими с принципите на социалната пазарна икономика и са бонус за работодатели, демонстриращи желано поведение, наместо спазването на принципите да бъде налагано принудително. Твърди се, че в дългосрочен аспект субсидираната заетост оказва положително въздействие върху заетостта чрез осигуряване на обучение на работното място и трудов опит (Neubaumer, 2010 г.), както и че намалява несигурността на работодателите относно пригодността на кандидатите за работа. Субсидиите имат положителен ефект върху заетостта, особено в по-дългосрочен план. Ако субсидиите не превишават компенсиранието на реалната загуба от намалената производителност, те само изравняват възможностите по отношение на работоспособността и не би следвало да доведат до ефект на заместване. Като се вземе предвид, че е необходимо предприемането на определени позитивни мерки за осигуряването на възможност за работа на хората с увреждания, заместването за

сметка на търсещите работа лица, които имат по-добри перспективи, изглежда приемливо.

II. Мярка: *Въвеждане на модела на трудово подпомагане* чрез нов раздел в Методиката към Агенцията за хората с увреждания за специализирани предприятия по чл.28 от Закона за интеграция на хората с увреждания, по схемата „трудова подпомагане“. Това е алтернатива за неплатена работа на хора, които все още не са готови за работа в социални предприятия, защитени предприятия или обикновени търговски дружества.

Този вид дейности предоставя възможността на работещия сам да организира работния процес и да определя темпото на работа. Ангажимент на работодателя е да адаптира някои работни места съобразно нуждите на съответния работник, за да се гарантира, че на всеки са създадени необходимите условия за труд, за да си върши работата и постепенно да я усъвършенства. По този начин специализираното предприятие може да осъществява и допълнителни дейности, свързани с трудовото подпомагане. Има възможност към специализираните предприятия и кооперации да се включи трудовото подпомагане за дейности в реална работна среда. При тази схема хората работят доброволно и получават помощ и подкрепа от наставници на работното място.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

Препоръка „Основни насоки за осигуряване на специализирано трудово посредничество“

<p>Препоръка 6</p> <p>По ключов приоритет: IV.1.</p>	<p>Осигуряване на трудово посредничество</p>
<p>Основни насоки за осигуряване на специализирано трудово посредничество</p>	
<p>На национално ниво следва да се направи сериозна разлика в съществуващата ситуация в страната - към момента бюрата по труда регистрират лицата, търсещи заетост и ги пренасочват към евентуални работодатели. Когато става въпрос за хора с увреждания, бюрата по труда основно използват възможностите на насърчителните мерки, съгласно националното законодателство и националните и европейски програми. Липсва индивидуален подход и реално трудово посредничество за лицата с увреждания. Т.е. липсва същността и измеренията на реална социална работа, професионално посредничество и асистирание, а не само посредничеството да се свежда до регистрация и административно изпълнение на определени норми, заложен в дадена програма или насърчителна мярка.</p> <p>Необходимо е създаването и функционирането на нов тип социална услуга за социално включване на хората с увреждания чрез нов тип „Агенции за трудово посредничество и асистирание“ за намиране на работа в съответствие с индивидуалните потребности на лицето. Тук става въпрос за трудово посредничество, включително съдържащо в себе си елементи на обучение както на работодателя, така и на бъдещия работник, оказване на помощ дори в първоначалния процес на трудова адаптация на работното място (такъв вид адаптация за лицето с увреждане до момента се смята за личен проблем на човека). Мрежата от подкрепящи дейности е насочена към:</p> <p><i>Работодателя.</i> Отношението на работодателя към наемането на работници и служители се определя от неговите задължения и отговорности, както и от личните му интереси. Финансовите и икономическите аспекти доминират в това отношение. Той търси най-квалифицирания работник или служител.</p>	

При наемането на лице с увреждане трябва да се преодолеят множество съмнения, натрупани стереотипи и предразсъдъци.

Лицето с увреждане. Хората с увреждания, които търсят работа, могат да се разделят на следните групи:

1. Лица с различни видове увреждания, които имат различни професионални проблеми и потребности.

2. Лица с различна степен и тежест на уврежданията, с различни равнища на самостоятелност, т.е. изпитващи различни форми и степени на затруднения, ограничения и невъзможност да извършват определени дейности в професионалната сфера. Това, успоредно с такива фактори като равнище на образование, квалификация, достъп до компютър и интернет и др., влияе върху възможностите им за работа.

3. Лица с различно ниво на професионална квалификация, в т.ч. и достъп до и ползване на интернет. Сред потенциалните кандидати за работа най-вероятно има такива, които се нуждаят от специални услуги или помощни средства, за да работят.

4. Нивото на образование и квалификация, степента на затрудненията и/или ограниченията, както и съществуващите в обществото психологически бариери, определят поведението на пазара на труда на хората с увреждания. Диапазонът на лицата тук е твърде широк – от хора без образование и квалификация до лица с увреждания, притежаващи високо равнище на образование и квалификация. Първите, освен трудово посредничество, най-често се нуждаят и от професионално ориентиране, обучение и квалификация.

5. Лица, които имат или нямат нужда от приспособяване на работното място – в зависимост от самото увреждане.

6. Лица, които се нуждаят от професионално асистирание – помощ и подкрепа – в периода на професионална адаптация.

Трудовото посредничество и асистирание изисква подкрепа в процеса на професионалната адаптация, приспособяване на работното място – дори в дома на лицето с увреждане, ако то ще работи в и чрез интернет. Това налага известен период от време трудовият посредник да пребивава или в дома на лицето с увреждане, или във фирмата, в която е наето. Основната му задача е: улесняване на изпълнението на професионалните роли на лицето с увреждане, а по отношение на работодателя - оказване на помощ за по-бързото приемане на работника с увреждане.

Трудовото посредничество при хората с увреждания има своите специфики и е изключително важен елемент от професионалната рехабилитация.

Агенцията по заетостта и Агенцията за хората с увреждания, в изпълнение на законовите разпоредби, финансират дейности и мерки за професионална рехабилитация, обучение и заетост на хората с увреждания.

На пръв поглед няма големи различия с белгийския опит, но практиката показва друго – голяма част от безработните хора с увреждания не се регистрират в бюрата по труда, защото не вярват, че ще им се помогне да си намерят работа. И хората с увреждания, и работодателите не са достатъчно информирани за права, нормативна уредба, стимули, услуги за търсене и намиране на работа.

При далновидна държавна политика въвеждането на такава схема и в България ще докаже на практика, че подходът към човека е индивидуален и проблемите му ще се решават комплексно.

Предложените препоръки ще имат дългосрочен ефект за осигуряване на равнопоставеност в областта на **професионалната рехабилитация, ориентиране, обучение и заетост на хората с увреждания** в страната.

Извадка от Регистъра на Агенцията за обществени поръчки

Публични покани

ID	Стойност	Възложител	Описание	Валидна до	Код
9028727	3705 BGN	Държавна агенция "Архиви", ул. "Московска" № 5	Предмет на настоящата поръчка е "Осигуряване на информация и публичност". Настоящата поръчка се изпълнява по проект "Компетентно и ефективно обслужване на обществото и гражданите от служителите в Държавна агенция "Архиви" и регистрационен договор № 13-22-62/06.01.2014 г. Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма "Административен капацитет", съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд. Специфичните цели на проекта са следните: 1. Повишаване на ключови за администрацията професионални умения и компетености, на служителите в Държавна агенция "Архиви"; 2. Постигане на ефективна организация и координация в работата на Държавна агенция "Архиви", чрез участие в актуални и адекватни обучителни програми; 3. Повишаване на мотивацията на служителите, работещи в Държавна агенция "Архиви". http://www.aop.bg/v51_pp.php?mode=view2&id=9028727	07/05/2014 17:30	79822100, 30192121, 30234600, 30196100, 18930000, 79952000
9028695	11700 BGN	Община Червен бряг, ул. "Антим I" № 1	"Осигуряване на публичност и организация на събития по проект „Въвеждане на иновативен модел на общинско социално предприятие – стъпка към интеграция на уязвимите групи в община Червен бряг”. http://www.aop.bg/v51_pp.php?mode=view2&id=9028695	09/05/2014 17:00	22000000, 79952000, 72413000

9028642	60000 BGN	Лесотехнически университет - София, бул. "Климент Охридски" № 10	Обособена позиция №1: ОФСЕТОВ ПЕЧАТ ТИРАЖ 500 в зависимост от нуждите на ЛТУ - прогнозна стойност до 6000 лв. Обособена позиция №2: ДИГИТАЛЕН ПЕЧАТ – ТИРАЖ ДО 300 - прогнозна стойност до 54 000 лв. http://www.aop.bg/v51_pp.php?mode=vie_w2&id=9028642	13/05/2014 16:00	22000000
---------	--------------	--	--	---------------------	----------



Светли първомайски и гергьовденски празници!

Екипът на НФРИ