

## НАЦИОНАЛНА ПРОГРАМА ЗА ЗАЕТОСТ И ОБУЧЕНИЕ НА ХОРА С ТРАЙНИ УВРЕЖДЕНИЯ

### I. ПРЕДПОСТАВКИ И НЕОБХОДИМОСТ ОТ РЕАЛИЗАЦИЯ НА ПРОГРАМАТА

Променящата се социално-икономическа среда в България през периода на прехода оказва значително влияние върху социалния статус на хората с увреждания. Ръстът на безработицата, структурните промени в икономиката, недостъпната архитектурна среда и др. засилиха социалната изолация на тази група хора. Ограниченията на околната среда създават по-големи прегради пред социалното включване, отколкото функционалните увреждания на хората.

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 и в институциите за обучение, здравеопазване, заетост и социално обслужване. На хората с увреждания трябва да се даде възможност да упражняват човешките си права, и по-специално в областта на трудовата заетост, трябва да им се осигуряват равни шансове за продуктивна и доходна работа.

Политиката на Европейския съюз представена в „Равни възможности за хората с увреждания: Европейски план за действие” СОМ(2003) 650 и „Положението на хората с увреждания в разширения Европейски съюз: Европейски план за действие 2006-2007” СОМ(2005) 604 предполага мерки за премахване на пречките за пълната интеграция на хората с увреждания.

Според чл. 48 от Конституцията на Република България гражданите имат право на труд и държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право.

По данни на НОИ, в края на 2007 г. броя на отпуснатите лични пенсии за инвалидност, поради общо заболяване са 854 658. От тях за хора с над 90% трайно намалена работоспособност са отпуснати 292 563 пенсии, със 71% до 90% трайно намалена работоспособност – 442 755 пенсии и с 50 и над 50% до 70 % – 139 316 пенсии.

По данни на Агенцията по заетостта, през 2007 г. средногодишният брой на регистрираните в дирекции „Бюро по труда” безработни с намалена работоспособност е 14 414 души, като намалението е с 31.5 % (6 620 души) спрямо средногодишният им брой през 2006 г. Делът на хората с намалена работоспособност в общия брой на безработните е 5.0% (за 2006 г. тази стойност е била 5.9%).

Характерно за професионалната структура на тази група е преобладаващият дял на лицата без професионална квалификация. Делът им в общия брой на безработните с намалена работоспособност през 2007 г. е 50.9% (при 52.5% през 2006 г.), следват безработните с работнически специалности 25.4% (при 24.8% през 2006 г.) и специалистите – 23.7 % (при 22.7% през 2006 г.)[2].

Структурата на безработните с намалена работоспособност по степени на образование през 2007 г. е следната:

- с висше – 8.1%;
- със средно – 44.7 %;
- с основно и по-ниско – 47.2 %.

Регистрираните безработни жени с намалена работоспособност са 7 854 (средно за 2007 г.), а регистрираните безработни мъже с намалена работоспособност са 6 560, като съотношението жени-мъже е 54% : 46%.

Съчетаването на ниска квалификация, недостатъчно образование и здравословни проблеми правят тези лица неконкурентоспособни на пазара на труда. През 2007 г. за трудоустроени лица са заявени над 3 000 свободни работни места на първичния пазар и по мерки от Закона за насърчаване на заетостта. Възможностите за устройване на работа на безработните с намалена работоспособност на първичния пазар са ограничени. Шансовете им да започнат работа на несубсидирани работни места са минимални, особено на хора с над 70 % изгубена работоспособност. Работните места, обявявани в дирекциите „Бюро по труда“, неизискващи образование и квалификация, в голямата си част са за физически труд, противопоказан за лицата с намалена работоспособност.

Безработните в тази рискова група се отличават с някои физически, психически, професионални и образователни особености:

- Регистрираните като търсещи работа са предимно хора с общи заболявания, попадащи в групата с 50 до 70 на сто загубена работоспособност. Това е най-многобройната група сред всички безработни с намалена работоспособност. Те са запазили до голяма степен работоспособността си, което позволява по-лесно да бъдат устройвани на работа, с изключение на работни места, свързани с тежки физически натоварвания. Тези хора с увреждания имат по-големи шансове да се реализират на пазара на труда.
- Следващата група е на хората с увреждания на опорно-двигателния апарат и техният брой е около 20% от общия брой на лицата с намалена работоспособност. За тях трудно се намира подходяща работа, но дори и да се намери, те не могат да се реализират, поради липсата на достъпна среда.
- Делът на хората с умствени и психически увреждания, регистрирани като търсещи работа, е около 11%. Техните шансове за трудова реализация са незначителни. Работодателите отказват да ги наемат и единствената възможност за тях остават специализираните предприятия и/или надомната работа.
- Групата на хората със зрителни увреждания е с относителен дял от близо 9% от общия брой регистрирани лица.

Включването на хора с увреждания в трудовия процес е основна предпоставка за тяхната интеграция в обществото и подобряване качеството на живот. Поради спецификата на някои видове увреждания (например при хора с ментални или сензорни увреждания) рехабилитационният процес поражда необходимост от специални програми за обучение и методи, които включват по-особеното внимание и подход за разработването и реализирането им.

Реализацията на човешките права на лицата с умствени затруднения все още е трудно постижима. Тя изисква прилагането на съвременни практики и ангажираност на цялото общество. Твърде сложен и актуален е проблемът за професионално-трудова реализация на лицата с ментални увреждания. Овладяването от тях на достъпни професии и специалности е условие за интегрирането им в обществото. Опитът показва, че те могат да се реализират успешно в професии от сферата на селското стопанство, комунално-битовото обслужване и други дейности.

Друга група, към която е необходим особен подход, е групата на слепоглухите хора. Във връзка с тяхното успешно интегриране е необходимо да се развият възможностите за достъп до обучение и рехабилитация на слепоглухи хора у нас.

По данни на Съюза на военноинвалидите и военнопострадалите, към 31.12.2007 г. в България има 8 624 военноинвалиди и пострадали при или по повод отбраната на страната. От тях около 3 910 са военноинвалиди (получаващи лична военноинвалидна пенсия) и около 4 714 са пострадали при или по повод отбраната на страната (получаващи наследствена военноинвалидна пенсия). Съгласно Закона за военноинвалидите и военнопострадалите, държавата полага особени грижи за тях, като им осигурява съответни условия за интегриране[3].

Особени затруднения за включване в активния трудов и социален живот, което да създаде условия за независим и достоен живот, срещат безработни, регистрирани в дирекциите „Бюро по труда“, които са били зависими към наркотични вещества. По данни на Националния център по наркомании към Министерство на здравеопазването, броят на проблемно употребяващите хероин в България е около 30 000. Това са хора, които в продължение на 3, 4 и повече години са с нарушена връзка с обществото, загубили са трудови навици и са демотивирани за социализация. Част от тях преминават успешно курс за лечение за зависимост към наркотични вещества и могат да се върнат към пълноценен живот. Ограничените възможности за реализацията им на пазара на труда са следствие от:

- липса или загуба на трудови навици и умения - зависимостта към наркотични вещества е предпоставка и причина за продължителна изолация и ограничени възможности за създаване и придобиване на трудови навици;
- липса на мотивация за трудова реализация;
- въздържане на работодателите да назначават на работа такива безработни;
- наличие на устойчив отрицателен стереотип в обществото.

За постигане на по-добри резултати по Програмата към отделните целеви групи се прилага диференциран подход, съобразен с потребностите им.

## II. ОСНОВНА ЦЕЛ НА ПРОГРАМАТА

Повишаване пригодността за заетост и осигуряване на заетост на регистрирани в Дирекция „Бюро по труда“ безработни хора с трайни увреждания или преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества хора в трудоспособна възраст, като предпоставка за преодоляване на социалната им изолация и за пълноценното им интегриране в обществото.

## III. НЕПОСРЕДСТВЕНИ ЦЕЛИ НА ПРОГРАМАТА

1. Създаване на условия за заетост на безработни хора с увреждания, регистрирани в дирекции „Бюро по труда“, обект на Програмата.
2. Повишаване пригодността за заетост и заработване на трудови възнаграждения чрез осигуряване на обучение на лицата, обект на Програмата.
3. Повишаване степента на информираност на обществото за проблемите и възможностите на лицата от целевите групи по Програмата, с цел промяна на обществените нагласи и премахване на съществуващите стереотипи.
4. Насърчаване на работодателите да наемат на работа безработните, обект на Програмата.
5. Развитие на партньорството на всички нива при реализацията на Програмата.
6. Създаване на условия за достоен и самостоятелен живот за хората, обект на Програмата.

## IV. ОБЕКТ, ОБХВАТ И УСЛОВИЯ НА ПРОГРАМАТА

### 1. Лица, обект на Програмата

1.1. Безработни с трайни увреждания в трудоспособна възраст, регистрирани в Дирекция „Бюро по труда“, като приоритетно се включват лицата от следните групи:

- с и над 71% намалена работоспособност;
- военноинвалиди (тази група включва безработни военноинвалиди и пострадали при или по повод отбраната на страната с и над 50% намалена работоспособност);
- хора със сензорни увреждания;
- хора с ментални увреждания.

1.2. Безработни лица в трудоспособна възраст, преминали успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества, регистрирани в Дирекция „Бюро по труда“. Подборът на тези лица за

работа по програмата се извършва от Дирекция "Бюро по труда", въз основа на документи за преминал успешно курс на лечение за зависимост към наркотични вещества.

## 2. Териториален обхват

Програмата се прилага във всички общини на страната.

## 3. Организации, които могат да бъдат работодатели по Програмата

3.1. Областни и общински администрации, общински предприятия.

3.2. Дирекции „Социално подпомагане“.

3.3. Частни и/или държавни предприятия, други фирми и институции, юридически лица с нестопанска цел, включително организации за и на хората с увреждания.

3.4. Специализирани предприятия и кооперации за хора с увреждания.

3.5. Дирекции „Бюро по труда“.

В Програмата участват работодатели, които отговарят на изискванията на чл. 56, ал. 1 от Закона за насърчаване на заетостта (нямат изискуеми публични задължения и отговарят на изискванията за отпускане на помощи по Закона за държавните помощи).

## 4. Ред и условия за реализация на Програмата

Програмата се реализира в 2 компонента:

### Компонент 1 „Обучение“

Обучението е организирано в съответствие със специфичните особености на безработните и с идентифицираните потребности по професии на работодателите, които могат да разкрият работни места за лицата, обект на програмата.

По Компонент 1 могат да бъдат организирани:

- мотивационно обучение за придобиване на умения за активно поведение на пазара на труда и трудова реализация;
- обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности;
- обучение за придобиване на професионална квалификация в съответствие с възможностите на лицата, обект на програмата и с потребностите на работодателите.

### Компонент 2 „Заетост“

Приоритетно в този компонент се включват безработни лица, успешно преминали обучение по  
Компонент 1.

Работодателите разкриват работни места по Програмата за срок от 36 месеца и подават заявка в Дирекции “Бюро по труда”. Приоритетно в Програмата се включват работодатели, сключили договор за финансиране по чл. 25 от Закона за интеграция на хората с увреждания за осигуряване на достъп до работните места, както за приспособяване и/или оборудване на работни места за хора с увреждания.

На разкритите работни места наемат безработни лица, обект на Програмата, на пълно или непълно работно време (най-малко за 4 часа), за срок не по-малък от 36 месеца. Възможно е лицата да бъдат назначавани със срок на изпитване, съгласно разпоредбите на Кодекса на труда.

На разкритите работни места по Програмата могат да се наемат последователно повече от едно лице, обект на Програмата. Не се допуска съкращаване на постоянен персонал за сметка на разкритите по Програмата работни места.

При подбора на безработните лица, Дирекциите “Бюро по труда” следва да се съобразяват и с изискванията на работодателя за обявеното работно място. Окончателното решение за назначаването се взема от работодателя.

#### V. ПРИНЦИПИ НА ПРОГРАМАТА

1. Законосъобразност – Програмата е разработена на основание чл. 31 от Закона за насърчаване на заетостта.
2. Перспективност – Програмата е съобразена с принципите на политиката на ЕС за равнопоставеност и равни шансове на хората с увреждания и на рискови групи на пазара на труда.
3. Недопускане на дискриминация, основана на етническа принадлежност, пол, възраст, религиозни убеждения, политическа принадлежност и други признаци.
4. Социално партньорство при реализация на Програмата на национално, общинско и местно ниво.
5. Осигуряване статут на работници, съобразно Кодекса на труда на всички наети безработни по Програмата.
6. Ресурсна осигуреност – финансиране от Държавния бюджет съгласно Националния план за действие по заетостта, наличие на персонал за осъществяване на услугите по заетостта и обучението, включително мотивиране, консултиране и насочване.
7. Осигуряване право на труд при спазване на законовите разпоредби за здравословни и безопасни условия на труд.
8. Доброволност при участие в Програмата.

9. Гарантиране изплащането на месечно възнаграждение на включените в заетост по Програмата лица.
10. Гарантиране изплащането на стипендия на лицата, обект на Програмата, които са включени в обучение по Компонент 1.
11. Прозрачност и гласност – ангажиране в реализацията на Програмата на различни управленски, икономически и обществени структури.

## VI. ДЕЙНОСТИ ЗА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ПРОГРАМАТА

1. Идентифициране на безработните лица, които могат да бъдат обект на Програмата.
2. Определяне на лицата, които следва да бъдат включени с приоритет в Програмата.
3. Предоставяне на специализирани посреднически услуги на лицата, обект на Програмата, включително чрез наставник при търсене на работа за безработни с трайни увреждания.
4. Организиране и провеждане на обучението по реда на чл. 63 от Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане.
5. Идентифициране на работодатели, желаещи да разкрият работни места за хората, обект на Програмата.
6. Създаване на условия за включване на неправителствени организации в реализирането на Програмата.

Назначаването на лица по Програмата в дирекции „Социално подпомагане“ и дирекции „Бюро по труда“ на длъжности в администрацията в специализираните дирекции е извън длъжностното разписание. Осигуряването на заетост на хора с увреждания в тези администрации цели повишаване ефективността на работата с безработни от тази целева група по Програмата. Назначените на работа хора с увреждания ще подпомагат специалистите от тези администрации чрез познанията си за специфичните проблеми на хората с увреждания.

## VII. ИНСТИТУЦИИ ЗА РЕАЛИЗИРАНЕ НА ПРОГРАМАТА

### 1. МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА

- 1.1. Министърът на труда и социалната политика утвърждава Програмата на основание чл. 31, ал. 4 от Закона за насърчаване на заетостта. При необходимост министърът издава заповед за изменения и допълнения в Програмата.

1.2. МТСП осигурява необходимите средства за реализация на Програмата от бюджета на МТСП за активна политика.

1.3. Осъществява обща координация, контрол по изпълнението на Програмата и оценка на резултатите.

1.4. Оказва методическа помощ при реализиране на Програмата.

## 2. АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА

2.1 Оказва методическо ръководство, координация и организация по прилагане на Програмата.

2.2. Разпределя средствата по дирекции „РСЗ” по критерии, утвърдени от министъра на труда и социалната политика.

2.3. Осъществява контрол по изпълнението на Програмата.

2.4. Осигурява информация за реализация на Програмата.

## 3. ДИРЕКЦИЯ „РЕГИОНАЛНА СЛУЖБА ПО ЗАЕТОСТТА”

3.1. Популяризира Програмата на регионално ниво.

3.2. Оказва методическа помощ и съдействие на дирекции „Бюро по труда” по изпълнението на Програмата.

3.3. Обобщава заявените от дирекции „Бюро по труда” потребности от средства, необходими за изпълнение на Програмата.

3.4. Организира реализирането, контрола и оценката на резултатите на регионално равнище.

3.5. Разпределя на дирекции „Бюро по труда” необходимите средства за реализация на Програмата.

3.6. Превежда необходимите средства на работодателите и обучаващите институции въз основа на сключените договори по Програмата.

3.7. Координира връзките между институциите на регионално ниво.

3.8. Предоставя информация в Агенцията по заетостта за реализацията на Програмата.

## 4. ДИРЕКЦИЯ „БЮРО ПО ТРУДА”

4.1. Популяризира Програмата на местно ниво.

4.2. Информира и консултира безработните лица, относно условията за участие в Програмата.

4.3 Идентифицира безработните, обект на Програмата и извършва подбор, в съответствие с изискванията за заемане на заявените работни места и насочва безработните към тях.



4.4. Заявява потребностите от средства, необходими за изпълнение на Програмата, в дирекциите „Регионална служба по заетостта“.

4.5. Организира професионалното ориентиране, информиране и консултиране на хората, обект на Програмата, с цел трудовата им реализация.

4.6. Организира провеждането на обучението по Програмата и сключва съответните договори.

4.7. Ежемесечно изплаща транспортни, квартирни разходи и стипендии на включените в обучение по Програмата.

4.8. Сключва договор за съвместна дейност с работодателя по Програмата за предоставяне на средства за наетите лица.

4.9. Контролира работодателите и наетите лица за спазване условията на договора по Програмата.

4.10. Съдейства на контролните органи за извършване на проверки по изпълнение на Програмата.

## 5. ОБУЧАВАЩИ ИНСТИТУЦИИ

5.1. Адаптират съществуващи и/или разработват и предлагат подходящи програми за обучение на безработни, обект на Програмата.

5.2. Осигуряват обучаващи и при необходимост провеждат за своя сметка обучение на преподаватели (обучаващи) за работа с безработни, обект на Програмата.

5.3. Провеждат обучение на безработни, обект на Програмата.

5.4. Обучаващите институции осигуряват достъпна и адаптирана база за провеждане на обучението на хората с увреждания по Програмата.

## 6. АГЕНЦИЯ ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ

6.1 Чрез своите теириториални поделения информира лицата с увреждания и ги насочва към дирекции „Бюро по труда“ за регистриране като безработни и включване в Програмата.

## 7. АГЕНЦИЯ ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

7.1. Предоставя информация на Агенцията по заетостта за работодатели, спечелили проекти и финансирани по чл. 25 от Закона за интеграция на хората с увреждания.

7.2. Взаимодейства с дирекции „Бюро по труда“ при реализиране на Програмата.

## 8. ИЗПЪЛНИТЕЛНА АГЕНЦИЯ „ГЛАВНА ИНСПЕКЦИЯ ПО ТРУДА“

8.1 Осъществява специализирана контролна дейност по смисъла на чл. 75, ал. 2 от Закона за насърчаване на заетостта при реализация на Програмата.

## 9. НАЦИОНАЛЕН ЦЕНТЪР ПО НАРКОМАНИИ КЪМ МИНИСТЕРСТВОТО НА ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО

9.1. Съдейства за реализацията на програмата, в съответствие с чл. 86, ал. 1 от Закона за контрол върху наркотичните вещества и прекурсорите.

9.2. В съответствие с основните си функции, като второстепенен разпоредител с бюджетни кредити към министъра на здравеопазването, осъществява координация и методическо ръководство на дейностите, свързани с превенция на злоупотребата с наркотични вещества, с лечение, намаляване на здравните щети и рехабилитация на лицата, злоупотребяващи или зависими от наркотични вещества.

9.3. Води регистър на лечебните заведения, които извършват субституиращи и поддържащи програми за лица, зависими от наркотични вещества.

9.4. Издава/заверява документите на безработните лица, удостоверяващи успешно преминал курс на лечение за зависимост към наркотични вещества.

## 10. РАБОТОДАТЕЛ ПО НАЦИОНАЛНАТА ПРОГРАМА

10.1. Сключва договор за съвместна дейност с дирекция „Бюро по труда“ за предоставяне на средства по Програмата.

10.2. Разкрива работни места за срок от 36 месеца, на които наема безработни лица, обект на Програмата.

10.3. При необходимост и наличие на подходящи условия може да посочи обучаваща институция или да поиска от дирекция „Бюро по труда“ да организира избор на обучаваща институция, която да обучи безработните, обект на програмата, по регламентите на Закона за насърчаване на заетостта, в съответствие с изискванията за заемане на заявените работни места.

10.4. Сключва индивидуални трудови договори с безработните, обект на програмата, в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда.

10.5. Изплаща трудовите възнаграждения за отработеното време на наетите по Програмата лица, в съответствие с разпоредбите на Кодекса на труда.

10.6. Предоставя необходимата информация, свързана с реализацията на Програмата.

## 11. ОРГАНИЗАЦИИ НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ

11.1. Съдействат на дирекции „Бюро по труда“ и на организациите на и за хора с увреждания за популяризиране на Програмата.

## 12. НЕПРАВИТЕЛСТВЕНИ ОРГАНИЗАЦИИ, ВКЛЮЧИТЕЛНО ОРГАНИЗАЦИИ ЗА И НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

12.1. Съдействат на МТСП, Агенция по заетостта, дирекции „Бюро по труда“ и организациите на работодателите за популяризиране на Програмата.

12.2. Участват при реализацията на Програмата чрез информиране на хората с увреждания и работодателите за възможностите за включване в Програмата.

#### VIII. ФИНАНСИРАНЕ НА ПРОГРАМАТА

Програмата се финансира със средства от Държавния бюджет.

A. От Държавния бюджет се осигуряват средства за: (Приложение 1)

1. На работодател, разкрил работни места за срок от 36 месеца и наел безработни лица, обект на Програмата, насочени от дирекция „Бюро по труда“, на основание чл. 16, т. 6 и чл. 31 от Закона за насърчаване на заетостта, се предоставят средства за:

1.1. трудово възнаграждение в размер, ежегодно определян в Националния план за действие по заетостта, за действително отработено време;

1.2. допълнителните възнаграждения по минимални размери, установени в Кодекса на труда и в нормативните актове по прилагането му върху средствата по т. 1.1;

1.3. възнаграждения за основен платен годишен отпуск по чл. 155 от Кодекса на труда;

1.4. възнаграждение по чл. 40, ал. 4 от КСО;

1.5. дължимите вноски за сметка на работодателя за фондовете на ДОО, за фондовете за допълнително задължително пенсионно осигуряване и за Националната здравноосигурителна каса, върху сумата от т. 1.1, т. 1.2, т. 1.3 и т.1.4, но върху не по-малко от минималния размер на осигурителния доход по чл. 6, ал. 3 от КСО.

Средствата се предоставят за всеки безработен, нает по Програмата, за времето, през което е бил на работа, но за не повече от 36 месеца.

2. За провеждане на обучение, в размери ежегодно определяни в Националния план за действие по заетостта, както следва:

2.1. За мотивационно обучение.

2.2. За обучение за придобиване на професионална квалификация.

2.3. За обучение за придобиване и усъвършенстване на ключови компетентности.

2.4. За стипендии за включените в обучение по т.т. 2.2 и 2.3 за срока на обучението.

2.5. За транспорт и квартира за включените в обучение по т.т. 2.2 и 2.3 за срока на обучението, когато то се провежда в населено място, извън местоживеенето на безработните.

Б. Работодателите осигуряват средства за:

- материални разходи за обезпечаване на разкритите работни места, в т.ч. за материали, суровини и др., необходими за осъществяване на дейността;
- обезпечаване на всички задължителни плащания по Кодекса на труда, които не се поемат от Държавния бюджет и осигуровките върху тях.

#### IX. ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ НА ПРОГРАМАТА

Тази програма е със срок на действие до 31.12.2010 г.

На основа на мониторинга и оценката по изпълнение на Програмата може да се продължи срока на нейното действие.

#### X. ОЧАКВАНИ РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОГРАМАТА

В резултат на реализация на Програмата се очаква да бъдат обучени хора с увреждания и включени в заетост, съгласно Националния план за действие по заетостта за съответната година.

#### XI. МОНИТОРИНГ И ОЦЕНКА НА ПРОГРАМАТА

В хода на реализация на Програмата ще се извършват следните действия:

- постоянен контрол по правилното разпределение и разходване на средствата;
- постоянен контрол за спазване на трудовото законодателство от работодателите, сключили договори с дирекции „Бюро по труда“.

Обратна връзка – информацията от наблюдението и оценката се използва в Министерство на труда и социалната политика и организациите, отговорни за изпълнение на Програмата, за корекция в механизма и обхвата на действието ѝ.

За мотивиране, постигане на заинтересованост и стимулиране на работодатели, доказали позитивно отношение към проблемите за осигуряване на заетост на хората с увреждания и постигнали значителни резултати в рамките на реализиране на Програмата, се учредява „Символ за позитивно отношение към хората с увреждания“ (Приложение № 2).

#### Приложение № 2

„СИМВОЛ ЗА ПОЗИТИВНО ОТНОШЕНИЕ КЪМ ХОРАТА С УВРЕЖДАНИЯ“

## 1. Описание на проблема

Хората с увреждания остават една от най-рисковите на пазара на труда целеви групи, независимо от регламентираните в българското законодателство анти-дискриминационни и насърчителни мерки при осигуряване на работни места и наемане на лица с намалена работоспособност.

Една от причините за неблагоприятното състояние по отношение на заетостта на хората с увреждания е, че голяма част от работодателите недооценяват потенциала на работниците с увреждания и съществуват предразсъдъци по отношение на техните възможности.

Липсва политика в рамките на фирмите, която да осигурява възможност работодателите да се възползват от доказаните умения, способности и осигуряване на работни места на хора с увреждания .

С цел предприемане стъпки за промяна на нагласата на обществото за защита правото на труд на хората с увреждания, мотивиране, постигане на заинтересованост и стимулиране на работодателите да разкриват работни места за лица от тази рискова на пазара на труда група, се учредява „СИМВОЛ ЗА ПОЗИТИВНО ОТНОШЕНИЕ КЪМ ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ”.

„СИМВОЛЪТ” ще се връчва на работодатели и организации, инвестирали време и средства за приспособяване на фирмата или организацията, така че тя да предложи равни възможности за реализация на хората с увреждания. Тези работодатели трябва да са постигнали определени резултати при осигуряване на условия на труд, професионално израстване и развитие на способностите на лицата с намалена работоспособност.

Символът се въвежда с цел:

- работодателите да могат да покажат своята готовност за прилагане на положителния практически опит при наемане на хора с увреждания;
- хората с увреждания да знаят кои работодатели имат положително отношение към техните способности .

## 2. Условия за връчване на „СИМВОЛА”

Символът се връчва на работодатели и организации, отговарящи на определени критерии, които желаят да поемат и изпълнят определени ангажименти в рамките на политиката на фирмата или организацията:

- интервюират всички кандидати за работа с увреждания, покриващи минимума от критерии за свободното място и ги преценяват според техните способности;
- консултират поне веднъж годишно хората с увреждания от тяхната фирма, при изграждане на професионален план за тяхното развитие;

- полага усилия за запазване на работните места на хората, получили увреждане или да трудоустроят хората с увреждания;
- предприемат мерки за създаване на разбиране към проблемите на хората с увреждания у работещите на ръководни постове във фирмата. Да изградят фирмена програма за обучение на целия персонал във фирмата, с цел преодоляване проблемите при интегриране на хората с увреждания в колектива;
- осигуряват достъпност на околната среда;
- полагат усилия за преустройство на работните места за доближаване техническите средства за работа и организацията на труда на работното място до възможностите на човека с увреждане, който го заема;
- ежегодно правят преглед на изпълнението на поетите ангажменти и на постигнатото в работата си при осигуряване на заетост, планират начини за подобряване на дейността си в тази насока.

„СИМВОЛЪТ ЗА ПОЗИТИВНО ОТНОШЕНИЕ КЪМ ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ” може да бъде използван от работодателите:

- в обяви за работа във вестниците;
- във формулярите за кандидатстване за работа;
- в официални бланки и пликове на фирмата;
- в съобщения, вътрешни материали за комуникации между служителите;
- във вътрешни печатни издания и информационни бюлетени;
- да бъде поставян в отделите по управление на персонала, в приемните зали, в залите за интервюта.

„СИМВОЛЪТ ЗА ПОЗИТИВНО ОТНОШЕНИЕ КЪМ ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ” се връчва на работодатели, избрани съгласно Критерии за връчване и Критерии за оценка на достиженията на фирмата /организацията/, желаеща да бъде носител на „СИМВОЛА”.