

ПОДКРЕПА ЗА ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ

*Анализ на актуалните регулации,
възможности и предизвикателства на
контекста в България*

София, февруари 2020 г.

Този документ е създаден с финансовата подкрепа на Фонд Активни граждани България по Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство. Цялата отговорност за съдържанието на документа се носи от фондация „Светът на Мария“ и фондация „Български център за нестопанско право“ и при никакви обстоятелства не може да се приема, че този документ отразява официалното становище на Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство и Оператора на Фонд Активни граждани България.

СЪДЪРЖАНИЕ

ВЪВЕЖДАЩА ЧАСТ.....	5
КАКВО ПРАВИ ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ ПО-УЯЗВИМИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА? .	5
ЗАЩО Е ВАЖНА ПОДКРЕПАТА ЗА ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ?	7
НАЦИОНАЛНИ АКТОВЕ И МЕЖДУНАРОДНОПРАВНИ СТАНДАРТИ	8
КОНСТИТУЦИЯ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ.....	8
КОНВЕНЦИЯ НА ООН ЗА ПРАВАТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ	9
МЕЖДУНАРОДЕН ПАКТ НА ООН ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ, СОЦИАЛНИ И КУЛТУРНИ ПРАВА.....	12
ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/882 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за изискванията за достъпност на продукти и услуги	13
АКТУАЛНИЯТ КОНТЕКСТ В БЪЛГАРИЯ – ПРАВНИ РЕГУЛАЦИИ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ЗАЕТОСТ НА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ.....	17
КОИ СА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ СПОРЕД БЪЛГАРСКИЯ ЗАКОН И ПРИ КАКВИ УСЛОВИЯ МОГАТ ДА УПРАЖНЯВАТ ПРАВОТО СИ НА ТРУД?.....	17
ДЕЕСПОСОБНОСТ НА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ	19
КОДЕКС НА ТРУДА.....	21
Закрила на работното място и защита при уволнение на човек с интелектуално затруднение ..	21
Защита срещу дискриминация	21
Стажване	22
ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ	24
Възможности за професионално образование в подкрепа на трудовата реализация на хора с интелектуални затруднения.....	24
ЗАКОН ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ.....	25
ПРОФЕСИОНАЛНА И ТРУДОВА РЕХАБИЛИТАЦИЯ.....	26
ЗАЕТОСТ В ОБИЧАЙНА РАБОТНА СРЕДА.....	28
Квотно задължение на работодателите за осигуряване на заетост в обичайна работна среда:.....	28
Освобождаване на работодателите от квотното задължение за осигуряване на заетост в обичайна работна среда.....	29
Компенсации при неизпълнение на квотното задължение	29
Санкции за работодателите при неизпълнение на квотното задължение	30
Насърчителни мерки и програми за финансиране на работодателите за осигуряване на заетост в обичайна работна среда	31
ЗАЕТОСТ В СПЕЦИАЛИЗИРАНА РАБОТНА СРЕДА	34
ЗАЕТОСТ В ЗАЩИТЕНА СРЕДА.....	38
ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ	44
Специализирано трудово посредничество.....	44
ПОДКРЕПА ЗА ЗАЕТОСТ НА МЛАДЕЖИ ДО 29 ГОДИНИ С ТРАЙНИ УВРЕЖДЕНИЯ.....	49
В СФЕРАТА НА СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ –	50
ЗАКОН ЗА СОЦИАЛНО ПОДПОМАГАНЕ	50
СОЦИАЛНИ УСЛУГИ ОТ РЕЗИДЕНТЕН ТИП - В ОБЩНОСТТА И В ИНСТИТУЦИИ.....	51
В СФЕРАТА НА СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ –.....	53
ЗАКОН ЗА СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ	53
В СФЕРАТА НА ИКОНОМИКАТА –	55
ЗАКОН ЗА ПРЕДПРИЯТИЯТА НА СОЦИАЛНАТА И СОЛИДАРНА ИКОНОМИКА	55
ПОДКРЕПА ЗА САМОСТОЯТЕЛНА СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ	58
НЯКОЛКО ВАЖНИ ВЪПРОСА ОТ ПРАКТИКАТА	59

ПРЕПОРЪКИ	64
.....	64

ВЪВЕЖДАЩА ЧАСТ

Настоящият анализ изследва актуалния контекст в България и действащото законодателство към февруари 2020 г. в социалната и трудово-правната сфера, както и съществуващите мерки за заетост и възможности за професионално образование в подкрепа на трудовата реализация на хора с интелектуални затруднения. В края на анализа са изведени ключови препоръки за подобряване и усъвършенстване на съществуващите правни регулации и практики.

Документът анализира доколкото и как е възможно от правна гледна точка хората с интелектуални затруднения в България да достигнат до пазара на труда и да встъпят в трудово правоотношение. Защитата по съдебен и извънсъдебен ред на правата на хората с интелектуални затруднения в този процес е косвено засегната и е предмет на друг правен анализ.

КАКВО ПРАВИ ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ ПО-УЯЗВИМИ НА ПАЗАРА НА ТРУДА?

Проучване¹, залегнало в „Европейската стратегия за хората с увреждания 2010-2020: Подновен ангажимент към Европа без граници“², посочва, че през 2002 г. всеки шести човек в Европейския съюз има увреждане, което варира от лека до дълбока степен. Това означава, че около 80 милиона души в Европа нямат възможност пълноценно да участват в обществения и икономическия живот поради бариери, свързани със средата и стигмата. Тази тенденция е актуална и днес - делът на безработните хора с интелектуални затруднения продължава да бъде сравнително висок.

Според Европейската комисия³ хората с увреждания, работещи на отворения пазар на труда, са една шеста от общия брой хора в трудоспособна възраст в Европейския съюз (ЕС), но равнището им на заетост е сравнително ниско. Според Националния статистически институт проучване на заетостта сред хората с увреждания в България през 2011 г. от над осемстотин седемдесет и осем хиляди лица, декларирали траен здравословен проблем или заболяване в работоспособна възраст, заетите в някаква форма на икономическа активност са едва 42 % (триста шестдесет и осем хиляди). Националното сдружение на работодателите на хората с увреждания представя през 2013 г. далеч по-тревожна картина – едва 10-15 % от хората с увреждания в работоспособна възраст работят⁴.

На практика, хората с интелектуални затруднения са много по-уязвими на пазара на труда и техните шансове за намиране на работа и професионална реализация са почти изключени, поради следните основни причини:

- **Работодателите масово negliжират потенциала на хората с интелектуални затруднения да се трудят. Те избягват наемането им на работа поради значително по-ниската им степен на самостоятелна работоспособност и продуктивност в сравнение с работниците и служителите без увреждания или предпочитат да не извършват разходи с цел адаптиране на работното място към специфичните нужди на лицата от тази уязвима група;**
- **Обществените нагласи все още възприемат хората с интелектуални затруднения като „неможещи“ или „неспособни“ да извършват трудова дейност, или ако го правят, това ще е на твърде висока цена;**
- **Лицата с интелектуални затруднения са лишени от адекватна подкрепа за развиване на трудовите им умения – както в подготвителния процес още в социалната услуга, преди да стъпят на пазара на труда, но и след това – на самото работно място, където следва да бъдат подкрепяни периодично или регулярно от социални работници и други специалисти;**
- **Практиката показва, че когато лицата с интелектуални затруднения не срещат подкрепа от външна страна, която да създаде и поддържа у тях мотивация за**

¹ EU Labour Force Survey ad hoc module on employment of disabled people (LFS AHM), 2002

² [European Disability Strategy 2010-2020: A Renewed Commitment to a Barrier-Free Europe](#)

³ Повече на <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=bg>

⁴ http://www.nsrhu.bg/documents/Ravni_vazmojnosti/buletin-22s.pdf

- трудова реализация, те отпадат или изобщо не могат да се върнат към системата на заетостта, защото губят своите умения за справяне в реална работна среда;**
- **Социалната, образователната и здравната система не работят координирани и в общ план за подкрепа на човека с увреждане, така че той/тя да може по-лесно да стигне и да се включи на пазара на труда и да се задържи успешно там.**

Хората с интелектуални затруднения, които нямат възможност веднага да осъществяват труд в пълния му обем, имат нужда да получават насърчение за включването им в структурирани трудови дейности според нивото, способностите и интересите им, определени във всяка социална услуга или форма на подкрепа. Често, обаче, ако човекът получи социална подкрепа чрез развития на умения, трудно и малко механизми го подкрепят в това да направи плавен преход към следващото ниво – заетост на първичния пазар на труда. Малко са възможностите, които подкрепят и насърчават работодателите също да търсят и прилагат гъвкави подходи, а от всички структури – образователни, трудово-посреднически и социални - да се изисква специално внимание и фокус върху развитието на трудовите умения и подпомагане на трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения.

ЗАЩО Е ВАЖНА ПОДКРЕПАТА ЗА ТРУДОВА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ?

Подкрепата за трудовата реализация е жизнено необходима за хората с интелектуални затруднения, за да могат реално да бъдат пълноценни граждани на обществото, да се чувстват полезни чрез работата си и да печелят прехраната със собствения си труд. Нещо повече, реализацията на пазара на труда за тях е един от основните инструменти за интегрирането им във всички области на обществения живот. Заетостта на хората с увреждания е обвързана и с ангажиментите по чл. 27 „Работа и заетост“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания.

Включването на хората с интелектуални затруднения в трудовия процес чрез овладяване на достъпни професии и специалности е сред основните предпоставки за социалната им интеграция и повишаване качеството им на живот. И това е необходимо, защото като пълноправни граждани на страната, те имат правото да се трудят и да осигурят собствените си средства за издръжка.

Схематично представени, нивата трябва да преминават през конкретна последователност отдолу нагоре:



ИЗВОД:

Действащата правна и социална система в България не отразява подобен структуриран подход за осигуряване на условия и среда, които да помагат на хората с интелектуални затруднения да достигнат до първичния пазар на труда посредством многостепенен процес за подкрепа. Липсва индивидуално планиране по повод уменията за заетост, при което човекът да преминава последователно през няколко надграждащи се нива до достигане на нивото, където може да работи самостоятелно на реалния трудов пазар.

НАЦИОНАЛНИ АКТОВЕ И МЕЖДУНАРОДНОПРАВНИ СТАНДАРТИ

КОНСТИТУЦИЯ НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

Правото на труд е изконно човешко право, което е прокламирано още в **Конституцията на Република България**. То е и основно социално право, признато и гарантирано на гражданите по силата на редица международни актове и договори, по които и България е страна: **Всеобщата декларация на ООН за правата на човека, Международният пакт за икономически, социални и културни права, Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, Хартата на основните права на Европейския съюз**.

По силата на чл. 16 от Конституцията на Република България (Конституцията) **трудът се гарантира и защитава от закона**. Конкретно **правото на труд** на гражданите е закрепено в чл. 48, ал. 1 от върховния закон на страната. Основната задача на държавата в тази насока е да се грижи за наличието на необходимите условия за упражняването на това право от всеки. Специална задача на държавата по чл. 48, ал. 2 от Конституцията е да създава **условия за осъществяване на правото на труд на лицата с физически и психически увреждания**.

Съдебната практика стъпва върху конституционните текстове като мерило за социална справедливост в трудовото законодателство. Върховният административен съд в свое решение⁵ утвърждава закрилата при уволнение в хипотезите на чл. 333, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда⁶, което може да се случи само след предварително разрешение на инспекцията по труда като „*част от мерките, които държавата предприема в изпълнение на нейните задължения по чл. 16 и чл. 48, ал. 1 и ал. 2 от Конституцията на Република България*“. С тези аргументи съдът прима, че закрилата от уволнение на работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването, представлява „**държавна дейност, която се състои в преценка дали уволнението, чието разрешение се иска, ще бъде социално справедливо**“.

Конституцията признава **правото на всеки гражданин свободно да избира своята професия и място на работа⁷, без да засяга наличието или липсата на увреждане като бариера пред упражняването на това право**. Наред с това, работниците и служителите имат конституционно прокламирано право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск, при условия и по ред, определени със закон⁸. Отговорност на държавата е да упражнява контрол и да следи за качеството и сигурността на труда чрез защитата на трудовите, осигурителните и социалните права на работниците и служителите, като в това число гарантира наличието на подходяща и достъпна среда за работещите хора с увреждания.

⁵ Решение № 459 от 15.01.2016 г. на ВАС по адм. д. № 6753/2015 г., VI о.

⁶ Чл. 333. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., изм. - ДВ, бр. 25 от 2001 г., в сила от 31.03.2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай:

3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването;

⁷ Чл. 48, ал. 3 от Конституцията на Република България

⁸ Чл. 48, ал. 5 от Конституцията на Република България

КОНВЕНЦИЯ НА ООН ЗА ПРАВАТА НА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

Най-значимият международноправен акт, който **прокламира, насърчава и защитава правата и достойнството на хората с увреждания**, в това число и **тяхното право на труд**, е **Конвенцията на ООН за правата на хора с увреждания**⁹ (Конвенцията). Документът посредством своя всеобхватен и цялостен характер очертава универсална рамка от стандарти, с които държавите – страни по този международен договор, са длъжни да се съобразят при приемането на съответните политики с общностната цел да се преодолее социалната изолация на хората с увреждания и да се осигурят равни възможности за тяхното участие в гражданската, политическата, икономическата, социалната и културната области на обществения живот във всяка страна. В този дух, Конвенцията въвежда и много важни стандарти, свързани със заетостта на хората с увреждания, като в това число са и хората с интелектуални затруднения. Конкретно, разпоредбите, отнасящи се до упражняването на правото на труд, са очертани в текстовете на чл. 27, чл. 8 и чл. 9¹⁰ от Конвенцията¹¹.

Иновацията, която въвежда международният договор, е **дефинирането на увреждането – не като проблем на самия човек, защото увреждането е константна величина, а като развиващо се понятие, което се явява в резултат на взаимодействието между човека с увреждане и различните пречки от заобикалящата го среда, които затрудняват неговото пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с всички останали.**

Правото на труд на хората с увреждания е право от категорията на основните права на гражданите, а не правна възможност. Следователно държавите - страни по Конвенцията са длъжни да създадат и гарантират условия за нормално упражняване на правото на труд от всеки

⁹ Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания е ратифицирана със закон от Република България и влиза в от 21 април 2012 г.

¹⁰ Чл. 9. Достъпност

1. За да дадат възможност на хората с увреждания да живеят самостоятелно и да участват пълноценно във всички аспекти на живота, държавите - страни по настоящата конвенция, предприемат подходящи мерки за осигуряване за хората с увреждания на равен достъп до физическата среда на живеене, до транспорта, информацията и комуникациите, включително до информационните и комуникационните системи и технологии и до всички останали удобства и услуги, отворени или предназначени за широката общественост, както в градските, така и в селските райони. Тези мерки, които следва да включват идентифициране и премахване на всякакви пречки и прегради пред достъпността, се отнасят и към:

а) сгради, пътища, транспортни и всякакви други открити и закрити съоръжения, включително училища, жилищни постройки, здравни заведения и работни места;

б) информационни, комуникационни и други услуги, включително информационни системи и услуги за спешна помощ.

2. Държавите - страни по настоящата конвенция, предприемат също подходящи мерки за:

а) разработване, обнародване и мониторинг на прилагането на минимални стандарти и указания за достъпност на съоръженията и услугите, отворени за или предназначени за широката публика;

б) съобразяването с всички изисквания за достъпност за хора с увреждания от страна на всякакви частни лица, предлагащи съоръжения и услуги, отворени или предназначени за широката публика;

в) обучаване на заинтересованите лица и институции по проблемите на достъпността, засягащи хората с увреждания;

г) поставяне на обозначения в сгради и други съоръжения на Брайлова азбука или в други лесни за четене и разбиране форми;

д) предоставяне на форми за подкрепа като асистенти и посредници, включително водачи, четци, включително и професионални преводачи на езика на знаците, с оглед улесняване достъпа до сгради и други съоръжения, отворени за широката публика;

е) насърчаване прилагането на други подходящи форми на помощ и подкрепа за хора с увреждания с оглед улесняване достъпа им до информация;

ж) подпомагане достъпа на хората с увреждания до нови информационни и комуникационни технологии и системи, включително интернет;

з) способстване още в ранен етап за проектирането, разработването, производството и разпространението на финансово достъпни информационни и комуникационни технологии, за да бъдат достъпни за хора с увреждания при минимална себестойност.

¹¹ Правото на труд е уредено още в чл. 23, т. 1 от Всеобщата декларация за правата на човека, в чл. 6 от Международния пакт за икономически, социални и културни права (МПИСКП), в т. II и III на Филаделфийската декларация на Международната организация на труда (МОТ) от 1944 г., в чл. 1 от Европейската социална харта. На 26.11.2009 г., е ратифицирана от ЕС Конвенцията за правата на хората с увреждания (КПХУ).

гражданин независимо от неговите способности, качества, капацитет, включително и когато неговата дееспособност е ограничена или не съгласно законодателството на една или друга държава.

Като страна по Конвенцията България също е обвързана с изпълнението на задължението си за привеждане на вътрешното си законодателство в съответствие със стандартите на чл. 27¹², признавайки правото на труд на хората с увреждания, в това число на хората интелектуални затруднения, наравно с всички останали, като това включва правото на възможност за прехрана чрез свободно избрана или приета работа на пазара на труда и в работна среда, която да е **отворена, недискриминационна и достъпна за хора с увреждания**. Така, държавата ни има ангажимента да въведе в националното си право подходящи политики и мерки за гарантиране и насърчаване реализацията на правото на труд, сред които:

- ✓ **Забрана на дискриминация по причини на увреждане** - по всякакви въпроси, засягащи всякакви форми на заетост, включително условията за набиране на работна сила, наемане на работа и трудова заетост, продължаване на трудов договор, професионално израстване и безопасни и здравословни условия на труд;
- ✓ **Защита на правото на хората с увреждания, равноправно с всички останали, на справедливи и благоприятни условия на труд** - включително равни възможности и равно заплащане при равна стойност на положението на труда, безопасни и здравословни условия на труд, включително защита срещу тормоз и право на обезщетение за понесени морални щети;
- ✓ **Създаване на възможности на хората с увреждания за трудова заетост и професионално израстване на пазара на труда, както и оказване на съдействие при намиране, придобиване, поддържане на и завръщане към трудова заетост;**
- ✓ **Съдействие за придобиване от хората с увреждания на трудов опит на свободния пазар на труда;**
- ✓ **Предоставяне на възможност на хората с увреждания за ефективен достъп до общи програми** - по техническо и професионално насочване, до служби за намиране на работа и професионално и текущо обучение;
- ✓ **Осигуряване на заетост за хора с увреждания в публичния сектор;**
- ✓ **Насърчаване на заетостта на хора с увреждания в частния сектор чрез подходящи политики и мерки**, които могат да включват програми за преференциална заетост, икономически стимули и други мерки;
- ✓ **Предоставяне на хората с увреждания на разумни улеснения на работното място** – т.е. на всякакви необходими и подходящи модификации и приспособления¹³, които не водят до непропорционално или неоправдано обременяване на околните, когато такива са необходими във всеки конкретен случай, за да се осигури на човека с увреждане признаването или упражняването на правото на труд наравно с всички останали;
- ✓ **Съдействие за провеждането на програми по професионална рехабилитация, задържане и завръщане на работа** на хора с увреждания.

Конвенцията предвижда редица мерки и възможности за създаване на **система, която да предложи на хората с различни нужди индивидуален подход за подкрепа – необходима и пропорционална - достъпна среда, подходящи и ефективни гаранции, при съблюдаване на най-високите стандарти за зачитане на техните права и интереси**. За да осигури възможност на хората с увреждания да живеят самостоятелно и да участват пълноценно във всички аспекти на живота, България е длъжна да въведе подходящи мерки за осигуряване за хората с увреждания на равен достъп¹⁴ до физическата среда на живеене, до транспорта, информацията и комуникациите, включително до информационните и комуникационните системи и технологии и до всички останали удобства и услуги, отворени или предназначени за широката общественост. Тези мерки следва да включват **идентифициране и премахване на всякакви пречки и прегради пред достъпността, обучаване на заинтересованите лица и институции по проблемите на достъпността, засягащи хората с увреждания, предоставяне на форми за подкрепа като асистенти и посредници, насърчаване прилагането на подходящи**

¹² Чл. 27 „Работа и заетост“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания

¹³ Чл. 2 от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания

¹⁴ Чл. 9 „Достъпност“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания

форми на помощ и подкрепа за хора с увреждания с оглед улесняване достъпа им до информация.

България следва да въведе изискванията на КПХУ във вътрешното си право и поради принадлежността на Конвенцията към правото на Европейския съюз след ратифицирането ѝ от самия Съюз¹⁵.

ИЗВОД:

Българската държава, която е ратифицирала Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания следва да осигури политики и практически мерки, които да обезпечат прилагането на практика на заложените принципи и основни положения в Конвенцията. Важно е да се отбележи, че зачитането и уважаването на правото на труд на хората с интелектуални затруднения най-ефективно може да се постигне, когато бъде преодоляна и стигмата и неразбирането към нуждите на хората с увреждания. В този смисъл, страната ни има ангажимента да прилага всякакви ефективни и подходящи мерки за повишаване на общественото съзнание¹⁶ по отношение на хората с увреждания и за възпитаване на уважение към техните права и достойнство, за борба със стереотипите, предразсъдъците и вредните практики спрямо тях, и особено за повишаване на общественото съзнание относно способностите и приноса на хората с увреждания.

За тази цел България следва да полага усилия по всякакви начини да способства за признаване на уменията, качествата и способностите на хората с увреждания, както и на техния принос към работното място и пазара на труда.

¹⁵ С решение на Съвета на ЕС 2010/48/ЕС от 26.11.2009г. и от 22.01.2011 г. Конвенцията е в сила за ЕС. Всъщност това е първата конвенция, към която ЕС се присъединява като съюз, което освен всичко друго, сочи на изключителната важност на принципите, въведени с този международен документ, които са изцяло възприети от цялата европейска общност.

¹⁶ Чл. 8 „Повишаване на общественото съзнание“ от Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания

МЕЖДУНАРОДЕН ПАКТ НА ООН ЗА ИКОНОМИЧЕСКИ, СОЦИАЛНИ И КУЛТУРНИ ПРАВА

Друг важен международно правен акт, в който е скрепено зачитането и защитата на правото на труд на хората с увреждания, е **Международният пакт на ООН за икономически, социални и културни права (Пактът)**. Като държава – страна по Пакта - България има задължението да прилага мерки за пълното осъществяване на правото на труд¹⁷ на всички граждани в страна. По отношение на правото на труд на хората с увреждания Комитетът по икономически, социални и културни права в **Общия коментар № 18 (2005) за правото на труд**¹⁸ припомня принципа за недопускане на дискриминация при достъпа до заетост на лицата с увреждания. **Правото на всеки да си изкарва прехраната чрез работа, която той/тя избира свободно или приема, не може да се реализира, ако единствената реална възможност за работниците и служителите с увреждания е да работят в така наречените „защитени“ работни места при нестандартни условия.** Именно тук се подчертава ангажиментът на България да предприема и прилага мерки, които позволяват на хората с увреждания да осигурят и запазят подходяща заетост и да напредват в своята професионална област, като по този начин улесняват интеграцията или реинтеграцията си сред обществото.

Наред с това, България има ангажимента да създава такива условия и политики, които да признават правото на всяко лице, включително с увреждания, **да се ползва от справедливи и благоприятни условия на труд**¹⁹ на равни начала. **Общият коментар № 23 (2016) за правото на справедливи и благоприятни условия на труд** на Комитета по икономически, социални и културни права уточнява, че това „право на справедливи и благоприятни условия на труд“ се отнася до специфична група работници и служители, в това число и работници и служители с увреждания.²⁰ Именно те не трябва да бъдат сегрегирани в защитени работни места, а тъкмо обратното - трябва да могат да се ползват от достъпна работна среда и разумни улеснения като адаптирано за нуждите им работно място или гъвкави условия на труд. **За да се предотврати всякакво неравното третиране, работниците и служителите с увреждания трябва да получават равно възнаграждение за положени труд на съответната работа като всички останали и да не се допуска дискриминация при формиране на възнаграждението им поради намалената им работоспособност.**

¹⁷ Чл. 6 от Международния пакт на ООН за икономически, социални и културни права

¹⁸ Общ коментар № 18 (2005) за правото на труд, параграф 17.

¹⁹ Чл. 7 от Международния пакт на ООН за икономически, социални и културни права

²⁰ Общ коментар № 23 (2016) за правото на справедливи и благоприятни условия на труд на Комитета за икономически, социални и културни права, параграф 47, буква „с“.

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2019/882 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА за изискванията за достъпност на продукти и услуги

Директива (ЕС) 2019/882 на Европейския парламент и Съвета на Европейския съюз (Директивата) от 17 април 2019 г. за изискванията за достъпност на продукти и услуги въвежда специални регулации, с които се цели да се допринесе за доброто функциониране на вътрешния пазар, като хармонизира законовите, подзаконовите и административните разпоредби на държавите членки, сред които е и България, по отношение на изискванията за достъпност за определени продукти и услуги. По-специално - като се премахнат и предотвратят пречките пред свободното движение на определени достъпни продукти и услуги, породени от различаващите се изисквания за достъпност в държавите. Директивата потвърждава нуждата от достъпни продукти и услуги и предвижда значителното увеличаване на броя на хората с увреждания. Важен акцент в Директивата е, че признава средата с по-достъпни продукти и услуги като даваща възможност за по-приобщаващо общество и улесняваща независимия живот за хората с увреждания. Отчита се моментната ситуация, според която предприетите от държавите членки мерки за предоставяне на достъп на хора с увреждания се различават и не са хармонизирани в целия вътрешен пазар.

Срокът за транспониране на Директивата от държавите членки е до 28 юни 2022 г. Тоест, до тази дата България е задължена да приеме и публикува законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими за да се съобразят с европейския акт. Разпоредбите ще се прилагат от 28 юни 2025 г.

Достъпността е определена като една от осемте области на действие и като основна предпоставка за участие в обществото и има за цел да гарантира достъпността на продуктите и услугите²¹.

Директивата припознава определението за **„хора с увреждания“**, както е разписано в Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания, по която Европейският съюз е страна и която е ратифицирана от всички държави членки. Съгласно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания хората с увреждания **„включват лица с трайна физическа, умствена, интелектуална или сетивна недостатъчност, която при взаимодействие с различни пречки би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществото равноправно с останалите“**. Европейският акт насърчава пълноценното и ефективно равноправно участие чрез подобряване на достъпа до основни продукти и услуги, които чрез своя първоначален дизайн или последващо адаптиране са насочени към конкретните потребности на хората с увреждания.

Групата на хората с интелектуални затруднения попадат в общото понятие **„лица с функционални ограничения“**. То включва **„лица, при които съществуват физическа, умствена, интелектуална или сетивна недостатъчност, свързана с възрастта недостатъчност или други причини, свързани с възможностите на техния организъм — трайни или временни, които при взаимодействие с различните пречки стават причина за техния ограничен достъп до продукти и услуги и поради това се стига до ситуация, която налага адаптиране на тези продукти и услуги към техните специфични нужди.“**

В обхвата на Директивата попадат потребителските компютърни хардуерни системи с общо предназначение, платежните терминали (терминални устройства АТМ; автомати за продажба на билети; автомати за ред на опашката в банките; автомати за регистрация на пътници и интерактивни терминали на самообслужване за предоставяне на информация); електронните съобщителни услуги, включително спешните повиквания; потребителското крайно оборудване с интерактивни възможности за компютърна обработка; достъпът до аудио-визуално съдържание, както и механизмите, позволяващи на ползвателите с увреждания да използват помощни технологии, трябва да бъдат достъпни; предоставянето на информация за транспортни услуги, включително информация за пътуването в реално време, чрез уебсайтове, услуги, базирани на мобилни устройства; уебсайтовете, услугите, базирани на мобилни устройства; уебсайтовете за електронна търговия и др.

²¹ Съобщението на Европейската комисия от 15 ноември 2010 г. „Европейска стратегия за хората с увреждания за периода 2010—2020 г.: Подновен ангажимент за Европа без бариери“

Достъпността следва да се постигне с помощта на **„систематичното премахване и предотвратяване на пречки, за предпочитане посредством универсален дизайн или подхода „дизайн за всички“, допринасящ за това на хората с увреждания да се осигури достъп на равни начала с останалите. Според Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания този подход „означава дизайн на изделия, жизнена среда, програми и услуги, които да се ползват в максимална степен от всички хора, без да се налага тяхното адаптиране или специализиран дизайн“.** Съгласно Конвенцията на ООН за правата на хората с увреждания **„универсалният дизайн“ не изключва наличието на подпомагащи уреди за определени групи хора с увреждания, когато това се налага“.** Освен това **достъпността не следва да изключва осигуряването на разумна степен на адаптация, когато това се изисква от правото на Съюза или националното право“ (чл. 50 от Директивата).**

Директивата се прилага конкретно за изброените по-долу продукти, пуснати на пазара след 28 юни 2025 г.:

- потребителски компютърни хардуерни системи с общо предназначение и компютърни операционни системи за тези хардуерни системи;
- терминали на самообслужване:
 - платежни терминали;
 - терминали на самообслужване, предназначени за предоставяне на услуги (терминални устройства АТМ, автомати за продажба на билети, автомати за регистрация на пътници, интерактивни терминали на самообслужване, предоставящи информация, с изключение на терминалите, инсталирани като съставна част на превозни средства, въздухоплавателни средства, кораби или подвижен състав;
- оборудване с интерактивни възможности за компютърна обработка, използвано за електронни съобщителни услуги;
- оборудване с интерактивни възможности за компютърна обработка, използвано за достъп до аудио-визуални медийни услуги; и
- електронни четци.

Директивата се прилага и за конкретно изброените по-долу услуги, предоставяни на потребителите след 28 юни 2025 г.:

- електронни съобщителни услуги;
- услуги за предоставяне на достъп до аудио-визуални медийни услуги;
- елементи на услуги за въздушен, автобусен, железопътен и воден превоз на пътници, с изключение на градски, крайградски и регионални транспортни услуги, за които се прилагат само интерактивни терминали на самообслужване, разположени на територията на Съюза:
 - уебсайтове;
 - услуги, базирани на мобилни устройства, включително мобилни приложения;
 - електронни билети и услуги за електронно издаване на билети;
 - предоставяне на информация за транспортни услуги, включително информация за пътуването в реално време; по отношение на информационните екрани това се ограничава до интерактивните екрани, разположени на територията на Съюза; и
 - интерактивни терминали на самообслужване, разположени на територията на Съюза, с изключение на инсталираните като съставна част на превозни средства, въздухоплавателни средства, кораби или подвижен състав, които се използват за предоставянето на която и да е част от тези услуги за превоз на пътници.
- потребителски банкови услуги;
- електронни книги и специализиран софтуер; и
- услуги за електронна търговия.

Основно правило е Доставчиците на услуги, съответно производителите да гарантират, че проектират и предоставят услуги, съответно продукти в съответствие с изискванията за достъпност.

При транспониране на Директивата българската държава е насърчена да приложи индикативни необвързващи примери за възможни решения, които способстват за изпълнението на

изискванията за достъпност. Сред примерите, свързани с общите изисквания за достъпност на всички продукти **за хората с интелектуални затруднения**, са (виж таблицата):

<p>▪ При предоставяне на информация</p>	<p>✓ Последователното използване на едни и същи думи или на ясна и логична структура, така че лицата с интелектуални затруднения да могат да разберат информацията по-добре.</p> <p>✓ Последователно използване на едни и същи думи или на ясна и логична структура, така че лицата с интелектуални затруднения да могат да разберат информацията по-добре.</p>
<p>▪ При предоставяне на услуги</p>	<p>✓ Последователно използване на едни и същи думи или на ясна и логична структура, така че лицата с умствени увреждания да могат да разберат информацията по-добре.</p>
<p>▪ При опаковките и указанията за продуктите</p>	<p>✓ Последователно използване на едни и същи думи или на ясна и логична структура, така че лицата с умствени увреждания да могат да разберат информацията по-добре.</p> <p>✓ Изписване на опаковката, че телефонът притежава характеристики за достъпност, предназначени за хора с увреждания.</p>
<p>▪ По отношение на потребителските интерфейси и проектните решения по отношение на функционалността</p>	<p>✓ Да се гарантира, че софтуерът реагира по предсказуем начин при изпълнението на определено действие и предоставяне на достатъчно време за въвеждане на парола, така че да се улесни ползването на продукта от лица с интелектуални затруднения.</p>

ИЗВОДИ ОТ МЕЖДУНАРОДНОПРАВНИТЕ ДОКУМЕНТИ:

- ❖ **Правото на труд е не само възможност, а основно човешко право**, което следва държавата да гарантира – като достъпност, условия и необходима подкрепа;
- ❖ **Правото на труд е приобщаващо право** – чрез него се реализира възможността за пълноценно социално включване и независим живот в общността, включително и формите на защитена заетост, но ако подобни форми са абсолютни и крайни възможности, са форми на сегрегация и изолация.
- ❖ **Ограниченията и стереотипите** пред възможността на хората с увреждания да се трудят и продуктивността на техния труд са **форми на дискриминация**.
- ❖ България като държава членка на ЕС е длъжна да транспонира във вътрешното си право националните ангажменти, както и задълженията си по Конвенцията за правата на хората с увреждания **по отношение на достъпността на продуктите и услугите, които са основна предпоставка за пълноценното участие** на хората с интелектуални затруднения в обществения живот и трудово-правните отношения.

АКТУАЛНИЯТ КОНТЕКСТ В БЪЛГАРИЯ – ПРАВНИ РЕГУЛАЦИИ И ВЪЗМОЖНОСТИ ЗА ЗАЕТОСТ НА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ

Правната регламентация на трудовата заетост на лицата с интелектуални затруднения в България се съдържа в няколко основни нормативни акта: Конституция на Република България, Кодекс на труда, Закон за държавния служител, Закон за хората с увреждания и Правилник за прилагане на Закона за хората с увреждания, Закон за насърчаване на заетостта и Правилник за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта, Закон за социалното подпомагане и Правилник за прилагане на Закона за социално подпомагане, Закон за предприятията на социалната и солидарна икономика, Закон за социалните услуги²².

КОИ СА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ СПОРЕД БЪЛГАРСКИЯ ЗАКОН И ПРИ КАКВИ УСЛОВИЯ МОГАТ ДА УПРАЖНЯВАТ ПРАВОТО СИ НА ТРУД?

В действащото българско законодателство не се съдържа легална дефиниция на понятието „**интелектуално затруднение**“. Законът за хората с увреждания (ЗХУ) и Законът за професионалното образование и обучение (ЗПОО) са основните законови нормативни актове, които боравят с термините „**интелектуални затруднения**“, „**интелектуална недостатъчност**“, „**интелектуални увреждания**“, „**умствена изостаналост**“. На практика българският законодател приравнява групата на хората с интелектуални затруднения в общата категория на хора с увреждания, като в някои случаи (Кодекс на труда) се причисляват към групата на хората, страдащи от психично заболяване.

Легални дефиниции по повод на увреждането:

- „**Хора с увреждания**“ са лица с физическа, психическа, **интелектуална** и сетивна **недостатъчност**, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот (по смисъла на § 1, т. 1 от Закона за хората с увреждания).
- „**Хора с трайни увреждания**“ са лица с трайна физическа, психическа, **интелектуална** и сетивна **недостатъчност**, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот, и на които **медицинската експертиза е установила вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто** (по смисъла на § 1, т. 2 от Закона за хората с увреждания).
- „**Хора с множество трайни увреждания**“ са лица, които имат **поне два вида увреждания, всяко от които е не по-малко от 50% намалена работоспособност /вид и степен на увреждане/** (по смисъла на чл. 4, ал. 2 от Методиката за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания)

ИЗВОД:

Практиката и процедурите, установени в социално-здравната система, сочат нереалистичния характер на изискването за наличие на „**поне два вида увреждания, всяко от които е не по-малко от 50% намалена работоспособност /вид и степен на увреждане/**“ в понятието за човек с „**множество трайни увреждания**“. При освидетелстване на лице с увреждане се постановява решение на Териториалната експертна лекарска комисия (ТЕЛК) за трайна неработоспособност/вид и степен на увреждане. В много от издадените експертни решения не се съдържа информация за това дали човекът има „**два вида увреждания, всяко от които е не по-малко от 50% намалена работоспособност /вид и степен на увреждане/**“, т.е. има разминаване между задължителните реквизити и начина на съставяне на решенията на ТЕЛК и изискванията в определението за „**множество трайни увреждания**“ в ненормативния акт - Методиката за

²² Настоящият анализ изследва българската правна рамка по отношение на заетостта на хората с интелектуални затруднения към февруари 2020 г. Тук са посочени само основните нормативни актове, които съдържат относими разпоредби, но в обхвата на анализа са включени и релевантните подзаконови нормативни актове и други документи, имащи отношение към предмета на анализа.

финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания. И на практика – няма как да се установи по медицински ред дали един човек има най-малко два вида увреждания с по 50% намалена работоспособност, съответно – няма и как да бъде ползвател на мерките за заетост, предвидени за хората с множество трайни увреждания. Това понятийно разминаване следва да се преодолее и да се адаптира към действащите социално-здравни норми и установена практика.

ДЕЕСПОСОБНОСТ НА ХОРАТА С ИНТЕЛЕКТУАЛНИ ЗАТРУДНЕНИЯ

Една от установените на конституционно ниво функции на държавата е функцията по **гарантирано упражняване на дееспособността (възможността с лични действия да влизаш в правни отношения)**. Тя произтича от задължението на държавата за гарантиране идентичността и уникалността на всеки, както и от задължението ѝ да съдейства при упражняването на правата. Това упражняване, от своя страна, включва задължението да се гарантира, че за всеки (независимо от ситуацията и състоянието, в което се намира) ще се осигури процес, чрез който неговата воля ще е водеща за вземане на решенията, които касаят **упражняването на правата му и в частност – правото на труд.**

Въпреки че България е ратифицирала Конвенцията за правата на хората с увреждания, която влиза в сила на 21 април 2012 г., до момента не са предприети законодателни мерки за привеждане в съответствие на националната правна уредба по отношение признаване на хората с увреждания, и по-конкретно хората с когнитивни затруднения, наравно с всички останали да могат да упражняват правата си във всички сфери. Лицата с увреждания, които поради увреждането си не могат да се грижат за своите дела биват поставяни под запрещение²³ (ограничаване на дееспособността), което може да бъде пълно (настойничество, вместо тях правните действия се извършват от настойник) или ограничено (попечителство, правните действия се извършват съвместно с попечител). На практика, основно засегнати са именно хората с интелектуални затруднения и хората с психично-здравни проблеми. Европейският съд по правата на човека в две осъдителни решения - „Станев срещу България” (2012г.) и „Стефан Станков срещу България” (2015 г.) - подчертава, че ограниченията на режима на запрещението са значителни и води до отнемане/лишаване от права. Българският Конституционен съд (КС) в мотивите си към Решение № 12 от 17.07.2014 г. също констатира, че липсата на детайлна законодателна уредба на правния режим на пълнолетните недееспособни лица води до ограничение не просто на онези права, упражняването на които крие риск за интересите на недееспособните, трети лица или обществото, а до отнемане на необосновано широк кръг от права, включително и от конституционен ранг, чието упражняване се осъществява с правни действия. КС признава, че действащата правна уредба не отчита изискванията на Конвенцията ограниченията спрямо запретените да бъдат пропорционални²⁴.

В същото време, българското трудово законодателство прогласява правото на труд на гражданите, придобили трудова дееспособност с навършване на 16-годишна възраст (чл. 301, ал. 1 от КТ²⁵), и не установява изрично, че хората с увреждания не могат да встъпват, изпълняват и прекратяват трудовите си правоотношения. Дори им предоставя специална закрила като на лица с намалена работоспособност в Раздел III на КТ (чл. 314 – 320), в Наредбата за трудоустрояване и др.²⁶ На практика, ограниченията, прилагани по отношение трудовата дееспособност на лицата под запрещение произтичат от гражданскоправния им статус. В него се крие пречката изобщо да полагат труд по трудово правоотношение и недопустимостта за ограничено запретените самостоятелно да встъпят, изменят или прекратят правоотношението си. В българското законодателство липсва самостоятелен правен институт на трудовата дееспособност и се заимства от общото понятие за гражданска дееспособност. Когато върху нея са поставени ограничения, те съответно рефлектират върху трудовата дееспособност. Дефиницията за трудовата дееспособност, като нормативно признатата способност на физическите лица лично да придобиват и упражняват права и да поемат и изпълняват задължения, свързани с отдаването под наем на работна сила за ползване от друго лице – работодателя, е достижение само на

²³ Чл. 5 Закон за лицата и семейството

²⁴ Вж. Решение № 12 от 17 юли 2014 г., постановено по конституционно дело № 10/2014 г. от Конституционен съд на Република България

²⁵ Според българския закон всяко дете, по изключение, може да участва в артистични представления при спазване специални правила – предварителен медицински преглед и заключение, след разрешение от Инспекцията по труда за всеки конкретен случай при облекчени условия и ако работата съответства на правилното им физическо, умствено и нравствено развитие. Вж. чл. 301 – 305 КТ, Наредба № 6 от 2006 г. за условията и реда за даване на разрешения за работа на лица, ненавършили 18-годишна възраст, Наредба за работата на лицата, ненавършили 15-годишна възраст (НЛ15)

²⁶ Вж. повече за специалната закрила на лицата с увреждания в: Гевренова, Н., Зонивева, Д., Н. Гевренова, Цит. съч., 91-144; Гевренова, Н. Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност С.: Сиби, 2013

науката²⁷. От друга страна, „защитата“ чрез настойник или попечител не може да помогне на човека с увреждане поставен под запрещение да му помогне да си упражни правото на труд и този извод можем да направим с оглед на това, че преценката дали конкретният поставен под пълно или под ограничено запрещение кандидат е подходящ за работата въпреки увреждането си и притежава в достатъчна степен способност да я извършва е лична. Преценката е фактически въпрос, каквато се прави относно качествата на предлагания труд изобщо на всеки кандидат. Затова, лицата с увреждания поставени под запрещение на практика, дори и фактически да могат да полагат труд, това не може да бъде признато от правото, и не могат да встъпват в тези правоотношения, нито да бъдат защитени. Предвидената „защита“ чрез запрещението на практика ги поставя в още по-уязвимо положение, което ги лишава от възможността да упражняват по какъвто и да е начин правото си на труд²⁸.

Предвидените в чл. 66 от Закона за хората с увреждания възможности за подкрепа при извършване на конкретни правни действия ще помогне само на хора, които не са поставени под запрещение, защото това са само социални интервенции и не водят до промяна на правния статус.

²⁷ Вж. повече в: Попова, Цв., Възможности за осъществяване на установеното с Конвенцията за правата на хората с увреждания право на труд за всички граждани с увреждания, Списание „Правна мисъл“ 3/2018, ISSN 1310-7348, с.79-93

²⁸ Недоумение буди въпросът защо успоредно с всичките стратегически документи на България за насърчаване на заетостта на хората с увреждания не се предвиди възможност поне за законодателното въвеждане на специална трудова дееспособност, чрез която да се осигури достъп до пазара на труда на хората с когнитивни увреждания въпреки ограничената им обща гражданска дееспособност. Повече по темата виж: Попова, Цв., Възможности за осъществяване на установеното с Конвенцията за правата на хората с увреждания право на труд за всички граждани с увреждания, Списание „Правна мисъл“ 3/2018, ISSN 1310-7348, с.79-93

КОДЕКС НА ТРУДА

Кодексът на труда (КТ) е основният български закон, който урежда трудовите отношения между работниците и служителите и работодателите, както и други отношения, непосредствено свързани с тях, по повод на предоставянето на работна сила. Така, наемането на лица с интелектуални затруднения по трудово и служебно правоотношение е подчинено на общия режим, установен в Кодекса на труда. Въпреки че не предвижда специални разпоредби, които конкретно да се отнасят до хората с интелектуални затруднения, КТ осигурява за тях обща трудовоправна закрила и установява наличието на справедливи и достойни условия на труд в българския контекст.

Закрила на работното място и защита при уволнение на човек с интелектуално затруднение

Кодексът на труда не предвижда специална закрила на работното място на основание „наличие на интелектуално затруднение“. Работниците и служителите с интелектуални затруднения могат да се **ползват на общо основание от закрила при трудоустройство по чл. 314 от КТ**²⁹. В тези случаи трябва да е налице вече сключен трудов договор за конкретна работа съгласно предписаното в експертното решение на ТЕЛК/НЕЛК. Ако впоследствие поради болест или трудова злополука трудещият се вече не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, трябва да се трудоустрои на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи.

Единствената специална хипотеза на закрила по Кодекса на труда, от която могат да се ползват работниците и служителите с интелектуални затруднения по повод на увреждането, е защитата при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 3 от КТ³⁰. Така, работодателят може да уволни наетия на работа човек с интелектуално затруднение само с предварително разрешение на инспекцията по труда при хипотези на:

- *Закриване на част от предприятието или съкращаване на щата;*
- *Намаляване на обема на работата;*
- *Липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата;*
- *Промяна на изискванията за изпълнение на длъжността, ако работникът или служителят не отговаря на тях;*
- *Дисциплинарно уволнение.*

Слабост на закона в тази част е, че **причислява хората с интелектуални затруднения към групата на хората, боледуващи от „психично заболяване“**, без да отчита спецификата на медицинския критерий на интелектуалното затруднение³¹.

Защита срещу дискриминация

Разпоредбата на чл. 8, ал. 3 от КТ дава **обща защита от дискриминация по признак на „увреждане“**, като **интелектуалното затруднение е включено в категорията „психическо увреждане“**. Категорията на хората с психически увреждания е въведена в текста на чл. 8, ал. 3 от КТ вследствие на транспонирането на [Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000](#)

²⁹ Чл. 314. Работник или служител, който поради болест или трудова злополука не може да изпълнява възложената му работа, но без опасност за здравето си може да изпълнява друга подходяща работа или същата работа при облекчени условия, се трудоустройва на друга работа или на същата работа при подходящи условия по предписание на здравните органи.

³⁰ Чл. 333. (Изм. - ДВ, бр. 100 от 1992 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 110 от 1999 г., в сила от 17.12.1999 г., бр. 25 от 2001 г.) В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай:

3. работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването;
³¹ Чл. 1, ал. 1, т. 5 от Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда

[година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите.](#)

Текстът в Кодекса на труда предвижда, че при „осъществяване на трудовите права и задължения **не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на [...] наличие на психически или физически увреждания.**“

Легални дефиниции на термините „**пряка дискриминация**“ и „**непряка дискриминация**“ на основата на общия признак „**увреждане**“ са дадени в **Закона за защита от дискриминацията (ЗЗД)**:

- **„Пряка дискриминация“** е всяко по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признак „увреждане“, отколкото се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства (съгласно чл. 4, ал. 2 от ЗЗД).
- **„Непряка дискриминация“** е поставянето на лице или лица, носители на признак „увреждане“, или на лица, които, без да са носители на такъв признак, съвместно с първите търпят по-малко благоприятно третиране или са поставени в особено неблагоприятно положение, произтичащо от привидно неутрални разпоредба, критерий или практика, освен ако разпоредбата, критерият или практиката са обективно оправдани с оглед на законова цел и средствата за постигане на целта са подходящи и необходими (съгласно чл. 4, ал. 3 от ЗЗД).

Стажуване

Кодексът на труда регламентира възможността за **усвояване на практически умения по придобита професия или специалност чрез стажуване**³². Това е процес по изпълнение на работа **под наставничеството на работодателя** или на определено от него лице – **наставник, без сключване на трудов договор**. Наставникът може да бъде лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването, и не по-малко от 3 години трудов стаж или професионален опит по тази професия. Отношенията между работодателя и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.

Също така, предвидена е възможност за **лица до 29 години**³³, завършили средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата професия или специалност, да **сключат трудов договор с условие за стажуване при конкретен работодател**. Договорът се сключва за работа **на длъжност, която съответства на придобита от лицето квалификация**. Такъв договор с едно и също лице може да се сключва само веднъж. В трудовия договор с условие за стажуване се определят начинът и формата, чрез които се усвояват практическите умения в процеса на изпълнение на трудовите задължения, името и длъжността на наставника, времетраенето на договора, което **не може да бъде по-малко от 6 и повече от 12 месеца**, както и други условия, свързани със стажуването. След прекратяването на договора лицето, което е стажувало, получава **препоръка от работодателя, удостоверяваща резултатите от обучението**, която да му послужи при кандидатстване за работа при друг работодател.

ИЗВОДИ ОТ ТРУДОВОПРАВНОТО ЗАКОНОДАТЕЛСТВО:

- ❖ **Работниците и служителите с интелектуални затруднения могат да се ползват от защитата на трудовоправните норми на Кодекса на труда на общо основание наравно с всички останали. Защитата на работниците и служителите с трайно намалена работоспособност се изразява предимно в задължението на работодателите, респ. органа по назначаването, да осигуряват еднакви условия на труд, равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация; прилагане на еднакви критерии за оценка на труда, незабавно извършване на**

³² Чл. 233а. от Кодекса на труда

³³ Чл. 233б. от Кодекса на труда

проверка и предприемане на мерки за прекратяване на евентуален тормоз по отношение на лицето с увреждане.

- ❖ Специална норма за закрила по повод на увреждането (поради причисляване към групата на хората, страдащи от „психично заболяване“) е предвидена само при случаите на уволнение, когато се изисква предварително разрешение на инспекцията по труда.
- ❖ Работодателите, респ. органите по назначаване, нямат право при обявяване на свободно работно място да поставят изисквания, изключващи признака „увреждане“, или да отказват наемането или да наемат при по-неблагоприятни условия лица на основата на този признак.
- ❖ Възможностите за стажуване и усвояване на практически умения по Кодекса на труда са достъпни на общо основание, наравно с всички останали, без да държат сметка дали стажуващото лице е човек със или без интелектуално затруднение. В този смисъл, хората с интелектуални затруднения също могат да се ползват от опциите за стажуване по КТ. Трябва да се отбележи, че в тези случаи наставничеството на работодателя и на определен от него друг наставник - работник или служител от предприятието - не осигурява необходимата подкрепа при изпълнението на трудовите дейности, която подкрепа е съобразена със специфичните потребности на човека с интелектуално затруднение. Още повече – наставничеството приключва с прекратяването на стажуването, съответно – с прекратяването на договора с условия за стажуване, без да се гарантира по-нататъшна подкрепа, която да съпътства процеса на трудова реализация на човека с интелектуално затруднение.

ЗАКОН ЗА ПРОФЕСИОНАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ

Нормативната рамка, която осигурява правото на професионално образование и обучение на гражданите, съобразно личните им интереси и възможности, е залегнала в Закона за професионално образование и обучение (ЗПОО). Тук са предвидени няколко лаконични разпоредби, които се отнасят до професионалното образование и обучение на младежи с интелектуални затруднения.

Възможности за професионално образование в подкрепа на трудовата реализация на хора с интелектуални затруднения

ЗПОО регламентира общи правила за учебните планове, които разпределят учебното време за изучаване на учебните предмети или модули за придобиване на общата, отрасловата, специфичната и разширената професионална подготовка за целия период на професионалното обучение. Сред изискванията за разработване на **учебни планове за професионално обучение и професионално обучение за ученици със специални образователни потребности** е предвидено, че за учениците със специални образователни потребности се организира **професионално образование и професионално обучение, съобразено със съответното им увреждане**. Специално за лицата с увреждания, навършили **16 години**³⁴, включително и за тези с интелектуални затруднения, въз основа на рамковите програми и на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професия, че може да се разработват **индивидуални учебни планове в зависимост от конкретните възможности на лицето за достигане на единиците резултати от ученето, които може да разпределят по-голям брой учебни часове от учебния план**. Индивидуалните учебни планове се утвърждават от директора на всяка отделна обучаваща институция.

Специално за **учениците, които имат „умствена изостаналост“** – термин, с който борави ЗПОО – е предвидено, че се организира **професионално обучение по част от професия или по професии за придобиване на първа степен на професионална квалификация**. Право да предоставят професионални обучения за придобиване на първа степен на професионална квалификация и за придобиване на квалификация по част от професия имат **обединените училища и Центровете за специална образователна подкрепа**³⁵, създадени по реда на Закона за предучилищното и училищното образование,

Министерството на здравеопазването определя съвместно с Министерството на образованието и науката **професиите, по които професионалното образование и професионалното обучение е подходящо за здравословното състояние на обучаемите с умствена изостаналост**.

Актуалните учебни планове за обучението на ученици с умствена изостаналост и множество увреждания и Рамковите учебни програми по учебни предмети от културно-образователни области за ученици от I до VIII клас с умствена изостаналост (умерена, тежка и дълбока) и с множество увреждания са публикувани на официалния сайт на Министерството на образованието и науката³⁶.

- **Завършено професионално образование** - удостоверява се със **диплома за завършено средно образование**.
- **Завършено професионално обучение с придобита първа степен на професионална квалификация** - удостоверява се със **свидетелство за професионална квалификация**.
- **Завършено професионално обучение за придобита квалификация по част от професията, за актуализиране или за разширяване на професионалната квалификация** - удостоверява се с **удостоверение за професионално обучение**.

³⁴ Чл. 13г., ал. 5 от Закона за професионално образование и обучение

³⁵ Чл. 49, ал. 2 от Закона за предучилищното и училищното образование

³⁶ www.mon.bg/bg/28

ЗАКОН ЗА ХОРАТА С УВРЕЖДЕНИЯ

Законът за хората с увреждания (ЗХУ)³⁷ съдържа обща и специална регулация по отношение на заетостта на хората с интелектуални затруднения. Раздел III от ЗХУ е посветен на заетостта на хората с увреждания, като се предвиждат **3 форми за заетост - в обичайна, в специализирана и в защитена работна среда**³⁸.

Отговорни институции за осъществяване на политиката по заетостта на хората с трайни увреждания са **Министерството на труда и социалната политика (МТСП)** и **Агенцията по заетостта (АЗ)**³⁹. Двете държавни институции разработват и предлагат за финансиране и реализиране програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности чрез социално-икономическа интеграция на хората с трайни увреждания, съгласно **Закона за насърчаване на заетостта**. Предвидено е по тези програми и мерки да се предоставят средства за стимулиране на работодателите, които разкриват **работни места за наемане на хора с трайни увреждания**, в това число са хората с интелектуални затруднения.

Трудовите и осигурителните отношения на наетите безработни лица с трайни увреждания от работодател, получил преференции по реализацията на програми и мерки за насърчаване на заетостта, се уреждат при условията на трудовото и осигурителното законодателство.

Съгласно легалната дефиниция на § 1, т. 1 от ЗХУ **„хора с увреждания“** са лица с физическа, психическа, **интелектуална** и **сетивна недостатъчност**, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот“. Параграф 1, т. 2 от ЗХУ посочва, че **„хора с трайни увреждания“** са лица с **трайна физическа, психическа, интелектуална и сетивна недостатъчност**, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот, и на които **медицинската експертиза е установила вид и степен на увреждане 50 и над 50 на сто**⁴⁰.

³⁷ Законът за хората с увреждания е обн. с ДВ. бр.105 от 18.12.2018 г., в сила от 01.01.2019 г.

³⁸ Чл. 35 от Закона за хората с увреждания

³⁹ Чл. 36, ал. 1 от Закона за хората с увреждания

⁴⁰ Законът за хората с увреждания причислява групата на хората с интелектуални затруднения към общата група на „хората с увреждания“, съответно на хората с трайни увреждания, поради което настоящият анализ възприема нормите на ЗХУ като относими към хората с интелектуални затруднения, независимо от степента на тяхното увреждане.

ПРОФЕСИОНАЛНА И ТРУДОВА РЕХАБИЛИТАЦИЯ

В ЗХУ съществува специална глава „Глава четвърта“, посветена на **подкрепата за социално приобщаване**. Министерският съвет приема програми за профилактика и рехабилитация, в които се определят целите, мерките и средствата за превенция на увреждането, както и органите, които провеждат мерките и са отговорни за оценяване на възможностите на хората с увреждания.

Средствата за оказване на подкрепа за хората с увреждания с цел социално приобщаване включват и трудовата рехабилитация. Съгласно дефиницията на § 1, т. 7 от ЗХУ **„рехабилитация“** е *последователен и непрекъснат възстановителен процес, който подпомага човека с увреждане да достигне оптимално физическо, интелектуално, психическо и социално равнище на дейност, като му се осигуряват възможности за промяна на живота към по-висока степен на независимост.* Извършаването на **трудова терапия и рехабилитация** е предвидено в дейностите на специализираните предприятия и трудово-лечебните бази към специализираните институции за социални услуги.

В ЗХУ са предвидени възможности за **професионална и трудова рехабилитация** (вж. таблицата по-долу).

Форма на рехабилитация	За кого	Цел	Дейности
Професионална рехабилитация ⁴¹ - процес, който дава възможност на ХУ да преодолее бариерите на достъпа и връщането на работа към определена професия.	За хора с увреждания, в това число - хора с интелектуални затруднения	Развиване на знанията и уменията за полагане на труд, подготовка за работа и осигуряване на работа, която съответства на здравословното им състояние, образование и квалификация.	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка на професионалната пригодност на човека; • Професионални консултации, които се основават на комплексна оценка на професионалната пригодност; • Професионално обучение; • Осигуряване на услуги за подкрепа и трудова асистенция; • Осигуряване на подходяща подкрепа за преодоляване бариерите на функционалните ограничения за упражняване на усвоена професия, пригодно работно място и условия на труд съобразно потребностите на човека с увреждане и други.
Трудова рехабилитация ⁴² - процес, който насърчава правото на заетост на хората с увреждане чрез специален пакет от дейности	Хора с увреждания, в това число - хора с интелектуални затруднения	Насърчаване на правото на заетост	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Трудова терапия;</i> • <i>Социално приобщаване чрез трудова дейност;</i> • <i>Осигуряване на услуги за насочване към заетост в специализирана, защитена или обичайна работна среда;</i> • <i>Обучение в специализирана, защитена или обичайна работна среда;</i> • <i>Осигуряване на подходяща форма на заетост в специализирана, защитена или обичайна работна среда;</i> • <i>Адаптиране на трудовата среда за осигуряване на заетост.</i>

⁴¹ Чл. 29, ал. 4 от Закона за хората с увреждания

⁴² Чл. 29, ал. 9 от Закона за хората с увреждания

Предвидена е и възможност за **семействата на хората с интелектуални затруднения** също да могат да се включват в отделните дейности за професионална и трудова терапия в съответствие с идентифицираните потребности на техните деца.

Към февруари 2020 г. мерките за „Осигуряване на услуги за насочване към заетост в специализирана, защитена или обичайна работна среда“ и за „Осигуряване на подходяща форма на заетост в специализирана, защитена или обичайна работна среда“, макар и законово регламентирани и в сила от 01.01.2020 г., все още не са приведени в действие. Не са развити конкретни услуги или интервенции, чрез които да се реализират на практика. Това означава, че понастоящем чрез тях все още не се реализира необходимото насърчение, подкрепа и възможности за подобряване на заетостта на хората с увреждания.

ЗАЕТОСТ В ОБИЧАЙНА РАБОТНА СРЕДА⁴³

Особеност на ЗХУ в частта за заетостта в обичайна работна среда е, че регламентира няколко специални положения: **въвежда квотното задължение за назначаване на хора с трайни увреждания и санкции при евентуалното неизпълнение на задължението за квотата; регламентира условия за освобождаване от изпълнението на задължението за квота; предвижда насърчаване на работодателите чрез програми за финансиране.** Условиата и редът за изпълнението им се определят с Правилника за прилагането на ЗХУ.

За да се гарантира заетостта на хората с трайни увреждания в **обичайна работна среда** съгласно чл. 38 от ЗХУ работодателите имат задължението да назначават работници и служители с трайни увреждания съгласно законоустановената квота, от която могат да се ползват и хората с **интелектуални затруднения** с установен вид и степен на увреждане 50% и над 50%.

Квотно задължение на работодателите за осигуряване на заетост в обичайна работна среда:

- За работодатели с *50 до 99 работници и служители* – наемат най-малко **1 лице с трайни увреждания**;
- За работодатели със *100 и над 100 работници и служители* – наемат **лица с трайни увреждания, които трябва да бъдат най-малко 2% от средносписъчния състав.**

Хората с трайни увреждания се наемат на работни места, които позволяват използване и развиване на уменията и знанията им⁴⁴. Затова работодателите са длъжни да **пригодят работното място към нуждите на човека с увреждане при неговото наемане, при необходимост, в зависимост от вида и степента на увреждането**⁴⁵. Съгласно легалната дефиниция на § 1, т. 13 от ЗХУ **„обичайна работна среда“ е работна среда във всяко предприятие от националната икономика**.

За изпълнение на **задължението за законоустановената квота**⁴⁶ работодателите са длъжни ежегодно **до 31 март**:

- **Да предприемат съответни действия за наемане на хора с трайни увреждания, и**
- **Да уведомяват териториалното поделение на Агенцията по заетостта, на чиято територия е тяхното седалище, в случай че желаят да използват посредничество за наемане на хора с трайни увреждания.**

При достигане на квотните лимити, работодателите уведомяват териториалните поделения на Агенцията по заетостта⁴⁷ за свободните работни места и за необходимите им работници и служители, тяхната квалификация и професионални умения. В уведомлението по образец се посочва:

- *Броят на свободните работни места за заемане от хора с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ;*
- *Броят на свободните работни места за заемане от хора с трайни увреждания чрез трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, за изпълнение на квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ.*

⁴³ Позната още в практиката като интегрирана заетост

⁴⁴ Чл. 39 от Закона за хората с увреждания

⁴⁵ Чл. 40 от Закона за хората с увреждания

⁴⁶ Чл. 22 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания

⁴⁷ Чл. 41, ал. 1 от Закона за хората с увреждания

В **3-месечен срок** от уведомяването на Агенцията по заетостта работодателите са **длъжни да назначат на работа хора с трайни увреждания**, които отговарят на изискванията на заемане на работното място⁴⁸.

Когато безработни лица с трайни увреждания са били насочени от дирекция „Бюро по труда“, работодателите са длъжни да уведомят съответното териториално поделение на Агенцията по заетостта в срок **от 7 работни дни** от датата на насочването.

При всяко назначаване на лице/лица с трайни увреждания съобразно квотата по чл. 38, ал. 1 от ЗХУ работодателите са **длъжни да уведомят** за това обстоятелство съответното териториално поделение на **Агенцията по заетостта**.

Ако впоследствие настъпи **промяна в броя на свободните места** в предприятието, работодателите са длъжни в **едномесечен срок от промяната** да подадат **уведомление** с актуални данни в съответното териториално поделение на **Агенцията по заетостта**.

Работодателите имат право да ползват и посредничество за наемане на работна сила⁴⁹ по реда на Закона за насърчаване на заетостта. В тези случаи **трудовият посредник, който има регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа**, издава удостоверяващ документ на работодателя в тримесечен срок от заявяване на работните места. Впоследствие работодателят представя документа пред контролните органи. Удостоверяващият документ съдържа информация за броя на заявените, съответно назначените и незаети работни места, заедно с мотиви относно причината за незаемането им.

Освобождаване на работодателите от квотното задължение за осигуряване на заетост в обичайна работна среда

Условията, при които работодателите могат да се освободят от задължението си за назначаване на работници и служители с трайни увреждания съгласно законовата квота, са изчерпателно изброени в закона:

- 1. При наличие на специфични фактори в работната среда, възпрепятстващи наемане на хора с трайни увреждания; ИЛИ**
- 2. При липса на хора с трайни увреждания, насочени от дирекции „Бюро по труда“ или от трудови посредници; ИЛИ**
- 3. Ако работодателят прилага някоя от алтернативните мерки за заетост на хора с трайни увреждания, определени с Правилника за прилагането на ЗХУ.**

Териториалните поделения на Агенцията по заетостта и териториалните дирекции на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ обменят по служебен път подадената информация от работодателите, на чиято територия е седалището им, относно прилагането на квотата по реда на Закона за хората с увреждания.⁵⁰

Компенсации при неизпълнение на квотното задължение

В Правилника за прилагане на ЗХУ са предвидени и няколко **хипотези за компенсация за периода на неизпълнение на квотата**:

- Работодателят закупува от специализирани предприятия или кооперации на хората с увреждания произведените или търгуваните от тях стоки, или предоставяните от тях услуги, за периода на неизпълнение на квотата; ИЛИ**

⁴⁸ Чл. 41, ал. 2 от Закона за хората с увреждания

⁴⁹ Чл. 41, ал. 4 от Закона за хората с увреждания

⁵⁰ Чл. 23 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания

- Работодателят закупува директно от хора с увреждания, осъществяващи самостоятелна стопанска дейност, произвежданите или търгуваните от тях стоки, или предоставяните от тях услуги; ИЛИ
- Работодателят закупува от социални предприятия клас А, които отговарят на условията по чл. 7, т. 1, 2 и 4⁵¹ от Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика и/или от социални предприятия клас А+, регистрирани по реда на чл. 8, т. 1 и 3⁵² от същия закон, произвежданите или търгуваните от тях стоки, или предоставяните от тях услуги.

Месечният размер на средствата за закупуване на стоките или за ползване на услугите не следва да бъде по-малък от двукратния месечен размер на минималната работна заплата, установена за страната за съответната календарна година, за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане, до момента на изпълнение на квотата.

Санкции за работодателите при неизпълнение на квотното задължение

Санкциите за работодателите, които не изпълняват задълженията си за наемане на хора с трайни увреждания според законоустановената квота и наред с това не прилагат алтернативни мерки за заетост дължат ежемесечна компенсационна вноска в размер на 30% от минималната работна заплата за страната за всяко незаето работно място за човек с трайно увреждане⁵³. Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ към министъра на труда и

⁵¹ Чл. 7. Социално предприятие клас А е всяко социално предприятие, независимо от правноорганизационната му форма, което отговаря на условията по т. 1, 2 и 3 или по т. 1, 2 и 4:

1. осъществява социална дейност, която произвежда социална добавена стойност, определена съгласно методика, издадена от министъра на труда и социалната политика;
2. управлява се прозрачно с участие на членовете, работниците или служителите при вземане на решения по установена в учредителния договор, устава или друг устройствен документ процедура; [...]
4. не по-малко от 30 на сто и не по-малко от три лица от наетите в предприятието към датата на възникването на трудовото правоотношение са:
 - а) хора с трайни увреждания;
 - б) продължително безработни лица, които имат право на месечна социална помощ съгласно Закона за социално подпомагане и правилника за прилагането му;
 - в) лица до 29-годишна възраст, които нямат предходен професионален опит;
 - г) лица, настанени извън семейството по реда на чл. 26 от Закона за закрила на детето, включително след прекратяване на настаняването им;
 - д) безработни лица над 55 години, които са регистрирани в дирекция "Бюро по труда";
 - е) лица, които отглеждат деца с трайни увреждания и получават помощи по чл. 8д от Закона за семейни помощи за деца;
 - ж) лица, изтърпели наказание лишаване от свобода за срок, не по-кратък от 5 години, ако краят на наказанието е настъпил през последните три години от постъпването на работа;
 - з) лица със зависимост към алкохол или наркотични вещества, преминали успешно лечебна или психосоциална рехабилитационна програма през последните две години преди постъпването на работа, което се удостоверява чрез документ, издаден от лицата, при които е проведено лечението или психосоциалната рехабилитация;
 - и) бездомни лица по смисъла на § 1, т. 1 от допълнителните разпоредби;
 - к) чужденци, получили закрила в Република България по реда на Закона за убежището и бежанците през последните три години от постъпването им на работа;
 - л) лица, получили статут на специална закрила по реда на Закона за борба с трафика на хора;
 - м) лица, пострадали от домашно насилие по смисъла на Закона за защита от домашното насилие.

⁵² Чл. 8. Социално предприятие клас А+ е всяко предприятие, независимо от правноорганизационната му форма, което отговаря на всички условия по чл. 7 или на условията за социално предприятие клас А и на едно от следните допълнителни условия:

1. социалната добавена стойност се осъществява изцяло в административните граници на общини, които за предходната година имат равнище на безработица, равно или по-високо от средното за страната спрямо наличните статистически данни към датата на подаването на заявлението; [...]
3. най-малко 30 от наетите са лица по чл. 7, т. 4 и са работили без прекъсване в предприятието през последните 6 месеца.

⁵³ Чл. 38, ал. 6 от Закона за хората с увреждания

социалната политика е компетентният орган, който извършва специализираната контролна дейност, като следи и удостоверява наличието или липсата на посочените обстоятелства за изпълнение на квотите.

Изпълнителният директор на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ ежегодно планира извършване на специализирани проверки за прилагането на квотата за назначаване на хора с трайни увреждания⁵⁴ и утвърждава Вътрешни правила за осъществяване на специализираните проверки⁵⁵. Вътрешните правила⁵⁶ включват задължително критерии по прилагането на чл. 38, ал. 3, т. 1 от Закона за хората с увреждания, процедури за предварителен контрол, текущ контрол върху изпълнението на проверките и последващи оценки на изпълнението, както и ред за извършване на проверки във връзка с чл. 38, ал. 5 от Закона за хората с увреждания. Тези вътрешни правила се публикуват на интернет страницата на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“.

Насърчителни мерки и програми за финансиране на работодателите за осигуряване на заетост в обичайна работна среда

Работодателите, съответно органите по назначаване, могат да кандидатстват за **финансиране на проектен принцип** от Агенцията за хората с увреждания по Националната програма за заетост на хората с увреждания за реализиране на конкретни дейности⁵⁷ поотделно:

- **Осигуряване на достъп до работното място за човек с трайно увреждане;**
- **Приспособяване на работното място за човек с трайно увреждане;**
- **Оборудване на работното място за човек с трайно увреждане;**
- **Квалификация и преквалификация, съответно обучение за професионално и служебно развитие;**
- **Други дейности.**

Агенцията за хората с увреждания **обявява на интернет страницата си⁵⁸ информация за Националната програма и за процедурата за кандидатстване и подбор на работодатели, съответно органи по назначаване по Националната програма, в срок до 31 март всяка календарна година.**

Работодателите, съответно органите по назначаване, могат да кандидатстват за ползване на финансовите средства за заетост⁵⁹, ако отговарят на **общите условия**:

- *Нямат изискуеми публични задължения към държавата или общините, установени с акт на компетентен орган, освен ако е допуснато разсрочване, отсрочване или обезпечение на задълженията или задължението е по акт, който не е влязъл в сила;*
- *Общият размер на получените от тях държавни помощи не надхвърля левовата равностойност на 200 000 евро за период три бюджетни години - двете предходни и текущата бюджетна година, а ако работодателите изпълняват дейности по сухопътни товарни превози за чужда сметка или срещу възнаграждение, общият размер на получените помощи не надхвърля левовата равностойност на 100 000 евро за период от три бюджетни години - двете предходни и текущата бюджетна година; този таван се прилага независимо от формата на помощта или от преследваната цел и без значение дали предоставената помощ се финансира изцяло или частично със средства, произхождащи от Европейския съюз;*

⁵⁴ Чл. 27 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания

⁵⁵ Чл. 28 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания

⁵⁶ http://www.gli.government.bg/upload/docs/2019-06/1_VP_po_ZHU.pdf

⁵⁷ Чл. 44 от Закона за хората с увреждания

⁵⁸ www.ahu.mlsp.government.bg

⁵⁹ Чл. 35 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания

- *Не са получавали финансови средства от други източници за същите допустими разходи или за същата цел;*
- *Не са в изключенията, посочени в чл. 1 от Регламент (ЕС) № 1407/2013.*

Кандидатите се класират по **критерии, условия и финансови параметри, определени в методика**, неразделна част от Националната програма.

Изпълнителният директор на Агенцията за хората с увреждания издава мотивирана заповед, с която обявява класирането на проектните предложения. Заповедта подлежи на обжалване по реда на Административнопроцесуалния кодекс. Обжалването не спира изпълнението ѝ.

Средствата се предоставят въз основа на **сключен договор с Агенцията за хората с увреждания** за финансиране на заложените за изпълнение проектни дейности съгласно чл. 44, ал. 1 от Закона за хората с увреждания. Отпускането на средства се реализира под формата на **схема за минимална помощ**. Администратор на помощта по чл. 44, ал. 1 от Закона за хората с увреждания е Агенцията за хората с увреждания.

Работодателите, съответно органите по назначаване, са **длъжни да наемат на работа хора с трайни увреждания за срок, не по-кратък от 3 години** след осигуряването на финансирането. За този срок работодателите, съответно органите по назначаването, могат да наемат на работа последователно повече от едно лице със същия вид увреждане, за което е изградена подходяща работна среда, съгласно финансиранния проект.

Ако след финансирането не са били назначени хора с трайни увреждания или средствата не са били разходвани по предназначение, работодателите дължат **възстановяване на получените суми със законната лихва**.

При осигурено финансиране от национална програма по заетостта работодателите, съответно органите по назначаване, които не ползват преференции по Закона за насърчаване на заетостта, **ползват средства от държавния бюджет за 30% от внесените от работодателите осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължителното здравно осигуряване и допълнителното задължително пенсионно осигуряване за наетите хора с увреждания по ред, определен с Правилника за прилагането на ЗХУ⁶⁰**. Компетентният орган, който извършва контрол относно разходването на средствата е Агенцията за хората с увреждания.

Понастоящем, считано от 21 януари 2020 г. до 28 февруари 2020 г. се провеждат **обществени консултации по проекта на нова Национална програма за заетост на хората с увреждания за 2020⁶¹**. Целевата група в проектопрограмата са работодателите, съответно органите по назначаване, от обичайна работна среда, които осигуряват заетост за хора с трайни увреждания в трудоспособна възраст.

Финансова обезпеченост от държавния бюджет

В Постановление № 381 на Министерски съвет от 30.12.2019 г. за изпълнението на държавния бюджет на Република България за 2020 г. (в сила от 01.01.2020 г.), таблица „Разпределение на ведомствените и административните разходи по бюджетните програми за 2020 г.“, Бюджетна програма „Подкрепа на и за хората с увреждания“, Раздел II. „Административни разходни параграфи по бюджета“, е предвидено, че за 2020 г. заделената сума за **субсидия за насърчаване и подпомагане на работодатели по Националната програма за заетост на хората с увреждания** по чл. 44 от ЗХУ е **4 180 000 лв.**

⁶⁰ Чл. 45 от Закона за хората с увреждания

⁶¹ www.strategy.bg/PublicConsultations/View.aspx?lang=bg-BG&Id=4922

ИЗВОД:

Заетост в обичайна работна среда по ЗХУ	
Каква е подкрепата за ХИЗ?	Само за лица с трайно увреждане с вид и степен 50 и над 50% неработоспособност: Осигуряване на среда за упражняване на правото на труд и развиване на трудовите умения в пригодна среда, съобразена с вида и степента на увреждането.
Кой предоставя подкрепата?	Всяко предприятие от националната икономика, което е: <ul style="list-style-type: none">➤ Работодател с 50 до 99 работници и служители и наема минимум 1 човек с трайно увреждане➤ Работодател със 100 и над 100 работници и служители и наема хора с трайни увреждания, които са минимум 2% от средносписъчния състав на наетите лица в предприятието <i>Държавна субсидия за 2020 г.: 4 180 000 лв.</i>
Как се предоставя подкрепата?	<ul style="list-style-type: none">➤ Квотно задължение за всеки работодател.➤ При неизпълнение на квотното задължение – компенсационни плащания и санкции за работодателя.➤ Задължение да се пригоди работното място към нуждите на човека при наемането му.➤ Наемане на човека с увреждане на работа с трудов договор. Посредничество от териториалните поделения на Агенция по заетостта.

ЗАЕТОСТ В СПЕЦИАЛИЗИРАНА РАБОТНА СРЕДА

Съгласно дефиницията на § 1, т. 13 от ЗХУ „специализирана работна среда“ е работната среда в специализираните предприятия, **приспособена за хората с увреждания**. Заетостта на хората с интелектуални затруднения в специализирана работна среда се осъществява в **специализирани предприятия и кооперации на лица с интелектуални затруднения**, които съгласно чл. 48, ал. 1 от ЗХУ трябва да отговарят едновременно на следните законови изисквания:

- **Да са регистрирани по Търговския закон или по Закона за кооперациите;**
- **Да произвеждат стоки или извършват услуги;**
- **Да имат относителен дял на хората с интелектуални затруднения - не по-малко от 20% от списъчния брой на персонала;**
- **Да са вписани в Регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания.**

Хората с интелектуални затруднения се **подпомагат в трудовия им процес от подкрепящия персонал**, включващ работещите лица по трудово правоотношение в специализираните предприятия и кооперации на лица с интелектуални затруднения и трудово-лечебните бази. Подкрепящият персонал **извършва работата, която е непосилна по обем и тежест да бъде изпълнявана от работниците с интелектуални затруднения**⁶².

„Трудово-лечебните бази“ са звена, откривани в специализирани институции за социални услуги, за осъществяване на **трудова терапия и рехабилитация** на хора с увреждания (съгласно дефиницията на § 1, т. 10 от ЗХУ).

Регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания

Специализираните предприятия и кооперации на лицата с интелектуални затруднения се вписват в публичния електронен **Регистър на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания**⁶³, поддържан от Агенция за хората с увреждания⁶⁴. Вписването в Регистъра е основание за получаване на финансиране по чл. 49 от ЗХУ от Агенция за хората с увреждания по целеви проекти и програми.

Насърчителни мерки, стимули и финансови облекчения за специализираните предприятия и кооперации на лица с интелектуални затруднения

В чл. 47 от ЗХУ се урежда отговорността на държавните и местните органи да подпомагат и насърчават специализираната заетост на хората с увреждания, като **създават условия за осъществяване на дейността на специализирани предприятия и кооперации на лица с интелектуални затруднения и трудово-лечебните бази чрез подходящи икономически стимули, финансови облекчения съгласно действащото законодателство и други подкрепящи насърчителни мерки**. Тези мерки включват осигуряване на възможности за изпълнение на **местни инициативи в подкрепа на специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания и трудово-лечебните бази** с цел повишаване на тяхната производителност и конкурентоспособност, **мерки за повишаване на пригодността за заетост на хората с увреждания в специализирана работна среда и подобряване на тяхната професионална подготовка и трудова реализация**, мерки за **преодоляване на финансовите и икономическите ограничения** на предприятията и кооперациите.

⁶² § 1, т. 22. от Закона за хората с увреждания - "Подкрепящ персонал" са работещите лица по трудово правоотношение в специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания и трудово-лечебните бази, които подпомагат хората с увреждания в трудовия им процес и извършват работа, непосилна по обем и тежест да бъде изпълнявана от тях.

⁶³ Чл. 83 от Закона за хората с увреждания

⁶⁴ www.ahu.mlsp.government.bg/portal/se/

Агенцията за хората с увреждания също може да **финансира специализираните предприятия и кооперации на лица с интелектуални затруднения по целеви проекти и програми.**

На специализираните предприятия и кооперации на лицата с интелектуални затруднения и трудово-лечебните бази **се възстановяват 50% от дължимите осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване, задължително здравно осигуряване и допълнително задължително пенсионно осигуряване на работещите по трудово правоотношение лица**⁶⁵. Възстановените средства от внесените осигуровки могат да се ползват единствено и само за осъществяване на изброените в чл. 50 ЗХУ цели – за инвестиции, рехабилитация и социална интеграция на хората с интелектуални и подкрепящия ги персонал съгласно чл. 7 – чл. 9 от Наредба № РД-07-6 от 20.06.2019 г. за реда за осъществяване на контрол върху изразходването на средствата от възстановени осигурителни вноски на работодатели, съответно органи по назначаване, специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания и трудово-лечебни бази⁶⁶. Това означава, че възстановените средства не могат да се използват за оперативни цели, като например, за трудови възнаграждения на трудови наставници.

Използването на средства от възстановени осигурителни вноски е обусловено от няколко допълнителни условия:

- Средствата, използвани за подпомагане на подкрепящия персонал, не могат да бъдат повече от 50 % от средствата, използвани за инвестиции, рехабилитация и социална интеграция за хората с трайни увреждания. (чл. 2, ал. 2 от Наредба № РД-07-6 от 20.06.2019 г.);
- Средствата от възстановени осигурителни вноски на работодателите по чл. 42, чл. 44 и чл. 50, ал. 1 от ЗХУ се изразходват до 31 януари на следващата година. (чл. 4 от Наредба № РД-07-6 от 20.06.2019 г.);
- Средствата от възстановени осигурителни вноски на работодатели по чл. 42, чл. 44 и чл. 50, ал. 1 от ЗХУ не могат да се изразходват авансово и да се отчитат като разход, преди да бъдат възстановени. (чл. 6 от Наредба № РД-07-6 от 20.06.2019 г.);

⁶⁵ Чл. 50 от Закона за хората с увреждания

⁶⁶ Чл. 7. (1) Изразходването на възстановени осигурителни средства за инвестиции включва:

1. покупка на активи за разширяване на производството;
2. създаване на ново производство и технологично обновление на работните места, заети от хората с увреждания в специализирана или обичайна работна среда;
3. осигуряване на достъп до работното място.

Чл. 8. Изразходването на възстановени осигурителни вноски за рехабилитация включва:

1. поддържаща медикаментозна терапия;
2. физикална, говорна и зрителна терапия;
3. кинезитерапия, ерготерапия и психотерапия;
4. трудова терапия, провеждане на профилактични прегледи и др.;
5. балнеолечение и рехабилитация, профилактика, диагностични и терапевтични процедури;
6. медицински изделия и лекарствени продукти на хора с трайни увреждания, получили медицинска услуга в лечебни заведения за болнична помощ, когато същите не се заплащат от Националната здравноосигурителна каса и пациентите са ги заплатили по цените, на които ги е закупило лечебното заведение;
7. лекарствени продукти и диетични храни за домашно лечение и други медицински дейности над стойностите, заплащани от Националната здравноосигурителна каса.

Чл. 9. Изразходването на възстановени осигурителни вноски за социална интеграция включва:

1. обучение на новопостъпили работници и служители с трайни увреждания;
2. закупуване на технически средства за обучение на работници и служители с трайни увреждания;
3. специализирана литература и/или софтуер;
4. други пособия, които подпомагат хората с трайни увреждания в работния процес;
5. семинари, спортни мероприятия и туризъм;
6. специализиран транспорт за хората с трайни увреждания до месторабота и обратно, ако същите не получават друга подкрепа за задоволяване на същата потребност, и/или други организирани от работодателя дейности, свързани с интеграцията на хората с трайни увреждания в работната среда;
7. допълнително възнаграждение по чл. 13 от Наредбата за трудоустройство.

- Съгласно чл. 41, ал. 1 и 3 от ППЗХУ всеки работодател, ползващ преференцията по чл. 42, чл. 45, ал. 1 или чл. 50, ал. 1 от ЗХУ, е длъжен да представя всяко тримесечие в АХУ поименна справка за работещите по трудово правоотношение лица/хора с трайни увреждания. Документът се представят в срок до три месеца след изтичане на съответното тримесечие. При непредставяне в срок ползването на съответната преференция се преустановява за съответния период.

Агенцията за хората с увреждания е компетентният орган за упражняване на **контрол по изразходването на възстановените средства** от специализираните предприятия и кооперации на лицата с интелектуални затруднения и трудово-лечебните бази за предходната календарна година. Проверките се извършват от длъжностни лица на АХУ. За извършените проверки длъжностните лица съставят констативни протоколи, които се изготвят в по два еднообразни екземпляра за всяка една от страните и се връчват срещу подпис на проверяваното лице⁶⁷. При установено неправомерно изразходване на средствата по тази Наредба и/или неизразходване на възстановени осигурителни вноски в регламентирания срок до 31 януари на следващата година се дава предписание и се определя подходящ срок за изпълнение съобразно тежестта и степента на допуснатата нередност. При неизпълнение на предписанията специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания и трудово-лечебни бази възстановяват в едномесечен срок неправомерно изразходваната и/или неизразходваната възстановена сума заедно със законовата лихва по сметката на Агенцията за хората с увреждания⁶⁸.

Специализираните предприятия и кооперации на лица с интелектуални и трудово-лечебните бази ползват **данъчни преференции по Закона за корпоративното подоходно облагане и Закона за данъците върху доходите на физическите лица**.

По силата на чл. 50, ал. 5 от ЗХУ **лицата с интелектуални затруднения, които получават доходи от трудова дейност**, поради своите трайни увреждания имат **правото да ползват данъчни облекчения** при условия и по ред, определени в Закона за данъците върху доходите на физическите лица.

Финансова обезпеченост от държавния бюджет

В Постановление № 381 на Министерски съвет от 30.12.2019 г. за изпълнението на държавния бюджет на Република България за 2020 г. (в сила от 01.01.2020 г.), таблица „Разпределение на ведомствените и административните разходи по бюджетните програми за 2020 г.“, Бюджетна програма „Подкрепа на и за хората с увреждания“, Раздел II. „Административни разходни параграфи по бюджета“, е предвидено, че за 2020 година заделената сума за **субсидия за специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания** по чл. 49 от ЗХУ е **1 500 000 лв.** А субсидията за възстановяване на работодатели и специализирани предприятия, трудово-лечебни бази и кооперации на хората с увреждания, на **30/50** от внесените осигурителни вноски за **ДОО, ЗО и ДЗПО** по чл. 45 и чл. 50 от ЗХУ - **2 700 000 лв.**

⁶⁷ Чл. 10 от Наредба № РД-07-6 от 20.06.2019 г.

⁶⁸ чл. 11 от Наредба № РД-07-6 от 20.06.2019 г.

ИЗВОД:

Заетост в специализирана работна среда по ЗХУ	
Каква е подкрепата за ХИЗ?	За всички лица с интелектуални затруднения: <ul style="list-style-type: none">➤ Осигуряване на подкрепа в трудовия процес от подкрепящия персонал (редовни работници в социализираните предприятия, кооперации на хора с увреждания, трудово-лечебните бази) – чрез извършване на работата, която е непосилна по обем и тежест за човека с интелектуално затруднение. Данъчни облекчения по Закона за данъка върху доходите на физическите лица.
Кой предоставя подкрепата?	Специализираните предприятия за лица с интелектуални затруднения, и Кооперациите на хора с интелектуални затруднения, които: <ul style="list-style-type: none">➤ Са юридически лица са по Търговския закон или Закона за кооперациите;➤ Произвеждат стоки или услуги;➤ Имат приспособена среда за работа на лица с интелектуални затруднения;➤ Имат наети лица с интелектуални затруднения, които са минимум 20% от средносписъчния състав на персонала; и➤ Са вписани в Регистъра на специализираните предприятие и кооперациите на хората с увреждания. <i>Държавна субсидия за 2020 г.: 2 700 000 лв.</i>
Как се предоставя подкрепата?	<ul style="list-style-type: none">➤ Наемане на работа на лицето с интелектуално затруднение с трудов договор.➤ Работа в приспособена работна среда.

Основната цел на дейността на специализираните предприятия и на кооперациите на хора с увреждания е производството на стоки и предоставянето на услуги, като се създават работни места, без да се оказва допълнителна подкрепа на работниците и служителите с интелектуални затруднения за развиване и надграждане на трудовите им умения, за да преминат към по-високо ниво на трудова интеграция и реализация. Съдействието, което получават от подкрепящия персонал, де факто замества труда на човека с увреждане и утежнява труда на другите, защото се явява допълнителна работа за редовите работници и служители.

ЗАЕТОСТ В ЗАЩИТЕНА СРЕДА

Защитената заетост е легално дефинирана в § 1, т. 23 от ЗХУ. Съгласно определението **„защитената заетост“** е форма на заетост за хора с множество трайни увреждания в Центрове за защитена заетост⁶⁹, съпроводена с пакет от подкрепящи услуги“.

Центровете за защитена заетост се регламентират за първи път с приемането на ЗХУ. Те са предназначени да бъдат механизъм⁷⁰ в подкрепа на трудовата интеграция на хора с множество трайни увреждания, с цел да осигуряват условия за извършване на продуктивна дейност, платена работа и предоставяне на персонални подкрепящи услуги съгласно чл. 52 от Закона за хората с увреждания (ЗХУ)⁷¹. Според Методиката за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания (Методиката) този механизъм определя Центровете за защитена заетост като предоставящи услуга от общ икономически интерес. Предвидено е, че в тях трябва да бъдат включени минимум 15 лица с множество трайни увреждания⁷².

Специфична е групата, към която е насочена дейността на Центровете за защитена заетост. Тук за първи път се въвежда трайното множествено увреждане като част от дефиницията на новата целева група - **„хора с множество трайни увреждания“**. Нито в ЗХУ, нито в Правилника за прилагането му се съдържа легално определение на тази група. Единствено в Методиката, която е ненормативен акт, е посочено, че **„хора с множество трайни увреждания са такива, които имат поне два вида увреждания, всяко от които е не по-малко от 50% намалена работоспособност /вид и степен на увреждане/“**. Това означава, че лица с интелектуални затруднения биха могли да се ползват от тази форма на заетост и пакета от подкрепящи услуги и да се назначават за изпълнение на икономически дейности, които отговарят на специфичните им изисквания за упражняване на труд, само ако имат **поне още едно трайно увреждане, като всяко поотделно води най-малко до 50% намалена работоспособност /вид и степен на увреждане/ до общо 100% намалена работоспособност /вид и степен на увреждане/**.

Това положение поражда множество въпроси. Буди сериозно притеснение защо защитената заетост е предвидена единствено за „хора с множество трайни увреждания“. Как в действителност тези трудно функциониращи лица, които имат според ТЕЛК 100% неработоспособност, могат да работят? Как в практиката това изобщо може да се докаже, предвид че в специализираните решения на ТЕЛК/НЕЛК не се прави такова сумиране на процентите намалена работоспособност /вид и степен на увреждане/?

Центровете за защитена заетост

Центровете за защитена заетост са предназначени да извършват следните основни дейности:

- **Идентифициране на възможността за трудова реализация на хората с множество трайни увреждания;**
- **Изграждане на адаптирана среда за реализиране на трудовите възможности на хората с множество трайни увреждания;**
- **Формиране на трудови навици за работа в обичайна или специализирана работна среда;**

⁶⁹ Чл. 51 от Закона за хората с увреждания

⁷⁰ Чл. 52 от Закона за хората с увреждания

⁷¹ Чл. 2 от Методика за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания

⁷² Чл. 4, ал. 4 от Методика за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания

- **Осъществяване на посредничество между хората с множество трайни увреждания и работодателите.**

От предмета на дейност на Центровете за защитена заетост **не става ясно дали са предназначени да осигуряват работа на хората с множество трайни увреждания в защитена среда.** Най-много е предвидено Центровете да изграждат адаптирана среда за реализиране на трудовите възможности на хората, да формират у тях трудови навици в обичайна или специализирана работна среда и да осъществяват посредничество, но не и да осигуряват заетост.

Друга особеност на Центровете за защитена заетост е, че съгласно закона те **могат да се създават само към специализирани предприятия и кооперации на лица с интелектуални затруднения и трудово-лечебните бази.** Методиката, обаче, разширява обхвата на кандидатите, като добавя и още една група допустими кандидати „*всяка организация, регистрирана по действащото законодателство*“⁷³. За целта кандидатстващите с проектни предложения на Центрове трябва да отговарят на общите условия⁷⁴⁷⁵:

- **Да бъдат новообразувани икономически субекти - специализирани предприятия и кооперации на лица с интелектуални затруднения, трудово-лечебни бази, вписани в Регистъра на специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания, или всяка организация, регистрирана по действащото законодателство с предмет на дейност Център за защитена заетост;**
- **Да осигуряват минимален пакет от подкрепящи услуги, свързани с конкретните работни места, които да подпомагат създаването и поддържането на защитената заетост;**
- **Да осигуряват възможност за извършване на продуктивна дейност и платена работа;**
- **Делът на наетите хора с интелектуални затруднения с множество трайни увреждания в средносписъчния брой на заетите лица не трябва да бъде е по-малък от 50%.**

Специфична особеност е, че в процедурата по кандидатстване за Център за защитена заетост **се прилагат правилата за държавните помощи**⁷⁶. Забранява се участието на кандидати, при които общият размер на получените държавни помощи надхвърля левовата равностойност на 200 000 евро за период от 3 бюджетни години - две предходни и текущата бюджетна година. Този таван се прилага независимо от формата на помощта или от преследваната цел и без значение дали предоставената помощ се финансира изцяло или частично със средства, произхождащи от Европейския съюз.

Кандидатстващите с проектни предложения представят **минимален пакет от персонални подкрепящи услуги**, които ще предоставят за конкретните работни места, за да подпомагат създаването и поддържането на защитената заетост:

- *Оценка на професионалната пригодност;*
- *Трудово наставничество;*
- *Психологическа подкрепа;*
- *Медицински услуги;*

⁷³ Чл. 3, ал. 1 от Методика за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания

⁷⁴ Чл. 43 от Правилника за прилагане на Закона за хората с увреждания

⁷⁵ Тук са разгледани условията за създаване на Центрове за защитена заетост за хора с интелектуални затруднения.

⁷⁶ Чл. 10, ал. 1, т. 2 от Методика за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания

- Осигуряване на материално-техническо оборудване, гарантиращо придобиването на професионални умения;
- Придобиване на професионални умения;
- Наличие на подходящ персонал за реализиране на подкрепящите услуги;
- Финансови стимули;
- Осигуряване на трудово посредничество и подпомагане на хората с интелектуални затруднения с други трайни увреждания за намиране и започване на работа в специализирана или обичайна работна среда.

Любопитно нововъведение е, че в пакета от персонални подкрепящи услуги са предвидени и **финансови стимули за хората с множество трайни увреждания**. Поставя се въпросът - дали тези финансови стимули са допълнение към основното възнаграждение, изработено от самите лица, или са друга специфична форма на доход? В същото време Методиката предвижда, че при изготвяне на проектното предложение при кандидатстване следва да се спази **структурата и размерът на разходите⁷⁷, предвидени за изпълнението**, а именно – **разходи за финансови стимули за наетите хора с увреждания - 50% от минималната работна заплата за страната за всяко наето лице (в т.ч. и дължимите осигуровки за сметка на работодателя), ако за същото не са платени на друго основание**. Също така, дължимият данък върху добавената стойност при направените разходи се счита за **невъзстановим данък⁷⁸** и се включва в разходите за съответната дейност, когато кандидатът към датата на представяне на проектното предложение не е регистриран по Закона за данък върху добавената стойност (ЗДДС) или не се намира в процедура по регистрация.

Кандидатите могат да предоставят и **допълнителни персонални подкрепящи услуги**, даващи им преференции при оценяването и класирането. Те могат да бъдат:

- Осигуряване на последваща заетост чрез сключване на **предварителни договори с работодатели за наемане на хора с множество трайни увреждания**;
- Осигуряване на **транспорт до работното място и обратно**;
- Други, предложени от кандидата.

Притеснение буди характерът на предвидените **предварителни договори** с работодателите за наемане на хора с множество трайни увреждания – **този правен феномен се появява за първи път в Методиката, без да им правно основание, което да създава обвързващо облигационно действие между човека с множествени трайни увреждания и потенциалния работодател**. Още повече, че работодателя не може да се ползва от защитата по чл. 19 от Закона за задълженията и договорите⁷⁹.

В този смисъл е и постоянната съдебна практика⁸⁰, която намира за недействителни предварителните договорни споразумения за наемане на работа, аргументирайки се с това, че „*Кодексът на труда регламентира изчерпателно регулацията на трудовите правоотношения*,”

⁷⁷ Чл. 18, ал. 1, т. 3.1. от Методика за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания

⁷⁸ Чл. 18, ал. 2 от Методика за финансиране на проекти за създаване на центрове за защитена заетост на Агенция за хората с увреждания

⁷⁹ Чл. 19. (1) Предварителният договор за сключване на определен окончателен договор, за който се изисква нотариална или нотариално заверена форма, трябва да се сключи в писмена форма.

(2) Предварителният договор трябва да съдържа уговорки относно съществените условия на окончателния договор.

(3) Всяка от страните по предварителния договор може да предяви иск за сключване на окончателния договор. В такъв случай договорът се счита сключен в момента, в който решението влезе в законна сила.

⁸⁰ Решение № 321 от 13.01.2017 г. на Административен съд – Габрово - <http://www.admincourtgabrovo.com/menu/del-court%20sistem/CourtA%20work/Web%20page/2017/012017/0074d816/297c1416.htm?fbclid=IwAR0EmRLUgtuaC12H0MwDoR3n1WVT6QP8tR4UNrBQh9bPKYd6xrCRIOTeVmA>

включително и тази, относима към трудовите договори, за които са налице множество специфични правила, различни от тези в гражданското право, касаещи облигационните договори. **Трудовото право не познава фигурата на предварителния договор и това не е пропуск на законодателя, а е законодателно решение, в съответствие с гореизложеното, касаещо формата, съдържанието на трудовия договор и допустимост да се уговори само отложено изпълнение, за което обаче се договаря отлагателен срок, а не отлагателно условие /чл.63 от КТ/. Договорка за пораждане на действие на вече сключен трудов договор при поява на бъдещо несигурно условие е недействителна, т.к. противоречи на Кодекса на труда. Самото споразумение следва да се счита от съда за недействително, като противоречащо на закона, като самото то не съставлява трудов договор, [...] т.к. с него не се изменя основното задължително съдържание на трудовия договор, а се въвежда едно недопустимо според трудовото законодателство условие – трансформация на трудовия договор в такъв по чл. 19 от ЗЗД /предварителен/.**

Аргумент в тази насока е и разпоредбата на чл. 19, ал.3 от Закона за задълженията и договорите, според която всяка от страните по предварителния договор може да предяви иск за сключване на окончателния договор. В такъв случай договорът се счита сключен в момента, в който решението влезе в законна сила. В случая приложението на тази разпоредба би било недопустимо – **съдът не може да прогласи предварителен трудов договор за окончателен. В КТ е предвидено, като способ за възникване на трудови правоотношения, само сключване на трудов договор, избор или конкурс, без да е предвидено воденето на такъв исков процес. Трудовото законодателство има специфична закрилна функция, която се изразява и в това, че до момента на сключването на трудовия договор работникът или служителят не може да бъде принуден да го сключи.**“

За да се признаят като правни субекти в правния мир, Центровете за защитена заетост трябва се впишат в Регистъра на специализираните предприятия и кооперации за хората с увреждания към Агенция за хората с увреждания. Информацията за тях публична и достъпна онлайн на сайта на Агенция за хората с увреждания⁸¹.

Финансиране за създаване на Центрове за защитена заетост

Финансирането за създаване на Центрове за защитена заетост се осъществява със средства от държавния бюджет на проектен принцип при условия и механизъм, уредени в методика. Информация за кандидатстването за отпускане на средства за финансова подкрепа на проекти за създаване на Центрове за защитена, Методиката за финансиране на проекти за създаване на Центрове за защитена заетост, както и формуляра заедно с другите изискуеми документи са **публично достъпни на официалния сайт** на Агенция за хората с увреждания⁸².

Особеност при финансирането на Центровете за защитена заетост е, че при последващи конкурси се предвижда само Центрове, създадени с финансиране от Агенция за хората с увреждания, да могат да кандидатстват за устойчивост - за покриване на инвестиционни разходи и/или на текущи разходи (административни и преки разходи). Тоест, Центровете за защитена заетост могат да се създават само и единствено със средства, осигурени от Агенцията за хората с увреждания, което идва да покаже, че подобни Центрове се създават като ad hoc субекти, които се формират като отделен сегмент, обвързан с финансирането от Агенцията. Не се предвижда по какъв друг начин – финансово или ресурсно - ще се поддържа дейността на Центровете по-нататъка, за да има устойчив характер.

Дейността на Центровете за защитена заетост подлежи на контрол, като ежегодно предоставят отчет пред Агенцията за хората с увреждания за:

⁸¹ <https://ahu.mlsp.government.bg/portal/se/>

⁸² www.ahu.mlsp.government.bg/portal/page/90

- *Изпълнението на минималните изисквания за тяхното създаване и функциониране;*
- *Състоянието на условията на труд;*
- *Предоставения минимален пакет от персонални подкрепящи услуги;*
- *Изпълнението на субсидираните дейности съгласно одобрените проектни предложения;*
- *Устойчивост на заетостта на наетите хора с интелектуални затруднения с други трайни увреждания.*

При неизпълнение на някое от задължителните условия за срок повече от 3 последователни месеца Центровете за защитена заетост **губят статута си и осигуреното финансиране**. Статутът **се възстановява** след отстраняване на причините за неговото отнемане.

Финансова обезпеченост от държавния бюджет

По силата на Постановление № 381 на Министерски съвет от 30.12.2019 г. за изпълнението на държавния бюджет на Република България за 2020 г. (в сила от 01.01.2020 г.), таблица „Разпределение на ведомствените и административните разходи по бюджетните програми за 2020 г.“, Бюджетна програма „Подкрепа на и за хората с увреждания“, Раздел II. „Административни разходни параграфи по бюджета“, заделената сума за **субсидия за създаване на центрове за защитена заетост** по чл. 51 от ЗХУ е **600 000 лв.**

Мерки за насърчаване на заетостта според политическите документи

Защитената заетост е залегнала като основна форма за заетост на хората с увреждания и в текущата **Национална стратегия за хората с увреждания 2016 г. – 2020 г.**⁸³ Защитената заетост е призната като **подходяща за осигуряване на работни места за хора с тежки и комплексни увреждания**, а **защитените предприятия са местата, изключени от конкурентния пазар.**

Мерките, които са заложили в Националната стратегия за постигане на приоритетната цел „Осигуряване на условия за заетост на хората с увреждания“, са насочени към:

- Създаване на условия за въвеждане на **защитената заетост**.
- Разработване на механизъм за определяне на икономическите сектори за работа в **защитени предприятия**.
- Определяне на програми за създаване на защитени работни места в рамките на които възложителите имат право да запазят поръчки (на основание Директива 2009/81/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 г.; Директива 2014/24/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г.; Директива 2014/ 25/ ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г.).
- Определяне на **програми за създаване на защитени работни места на хора с увреждания чрез запазени концесии** (на основание Директива 2014/23/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014г. за възлагане на договори за концесия).
- Разработване на система от **стимули за общинските администрации за въвеждане на този вид заетост**.
- Представяне на **защитената заетост**.
- Въвеждане на **индивидуален подход** при определяне вида на работа за всеки човек с увреждане.

Понастоящем, тези стратегически мерки имат само декларативно действие, но на практика – липсва реалното им и ефективно изпълнение.

⁸³ Приоритет 4, Подприоритет 4.2. „Форми на заетост“, 4.2.1. „Защитена заетост“ на Национална стратегия за хората с увреждания 2016 г. – 2020 г. , приета с Решение № 549 на Министерския съвет от 07.07.2016 г.

ИЗВОД:

Заетост в защитена работна среда по ЗХУ	
Каква е подкрепата за ХИЗ?	Само за хора с множество трайни увреждания: <ul style="list-style-type: none">➤ Персонални подкрепящи услуги за трудова интеграция:<ul style="list-style-type: none">• Трудово посредничество• Оценка на професионалната пригодност;• Трудово наставничество;• Психологическа подкрепа;• Медицински услуги;• Осигуряване на материално-техническо оборудване, гарантиращо придобиването на професионални умения;• Придобиване на професионални умения;• Наличие на подходящ персонал за реализиране на подкрепящите услуги;• Финансови стимули; Осигуряване на трудово посредничество и подпомагане на хората с интелектуални затруднения с други трайни увреждания за намиране и започване на работа в специализирана или обичайна работна среда.
Кой предоставя подкрепата?	Центровете за защитена заетост – звена, създадени към специализирани предприятия за лица с интелектуални затруднения, към кооперации на хора лица с интелектуални затруднения или към трудово-лечебни бази <i>Държавна субсидия за 2020 г.: 600 000 лв.</i>
Как се предоставя подкрепата?	<ul style="list-style-type: none">➤ Заетост в ЦЗЗ.➤ Трудова интеграция чрез предоставяне на условия за извършване на продуктивна дейност, платена работа, персонални подкрепящи услуги.➤ Формиране на трудови навици за работа в специализирана работна среда и в обичайна работна среда.➤ Посредничество между лицата и потенциалните работодатели. Работа в среда заедно с други хора без увреждания.

По силата на установената уредба в Закона за хората с увреждания не може да се извършват дейности по защитена заетост, ако те на практика се предоставят извън Центровете за защитена заетост и от други правни субекти (напр. от доставчици на социални услуги, юридически лица с нестопанска цел, по собствена инициатива на работодатели). Това законодателно решение по принцип е ограничително, тъй като не цели създаване на стимули и възможности за разрастване на подобни форми, а налага тясно ограничение подобна дейност да се извършва само на определено място и от определени субекти. Затова следва този законодателен подход да се преодолее и доусъвършенства, за да се разшири периметърът на възможните форми за подкрепа при защитена заетост, предоставяни не само в рамките на Центровете за защитена заетост, но и от други правни субекти.

ПОДКРЕПЕНА ЗАЕТОСТ

Подкрепената заетост е регламентирана в Закона за насърчаване на заетостта (ЗНЗ) и Правилника за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта (ППЗНЗ).

Подкрепената заетост е легално дефинирана в § 1, т. 45 от ЗНЗ. Според това определение **„подкрепена заетост“** е оказване на съдействие на безработни лица с трайни увреждания и от други групи в неравностойно положение на пазара на труда, съобразно специфичните им потребности, за работа на несубсидирани работни места⁸⁴. Съгласно тази дефиниция **от мерките за подкрепена заетост могат да се ползват и лицата с интелектуална недостатъчност**, както по повод на трайното си увреждане (установено с медицинска експертиза за вид и степен на увреждане 50 и над 50% по смисъла на § 1, т. 2 от Закона за хората с увреждания (ЗХУ), така и поради последиците на това увреждане (намалена работоспособност), което ги нарежда сред групата на хората в неравностойно положение на пазара на труда.

Специализирано трудово посредничество

По силата на чл. 37, ал. 1 от ЗХУ **лицата с интелектуални затруднения, регистрирани в териториалните поделения на Агенцията по заетостта, имат право да ползват посредничество по информиране и намиране на работа и професионално ориентиране** по реда на Закона за насърчаване на заетостта. Териториалните поделения на Агенцията по заетостта предоставят **специализирано трудово посредничество** на търсещите работа, което включва:

- **Оценка на професионалните умения на хората с интелектуални затруднения;**
- **Оценка на желанията и възможностите за придобиване на професионални умения с оглед на изискванията на пазара на труда;**
- **Включване в програма/проект за придобиване на професионални умения;**
- **Подпомагане чрез трудови наставници в процеса на обучение и започване на работа;**
- **Насочване на лицата с медицинска експертиза за вид и степен на увреждане 50% и над 50% към потенциални работодатели в изпълнение на изискванията по чл. 38 от ЗНЗ и посредничество при преговорите на хората с трайни увреждания и работодателите.**

Подкрепа чрез посреднически услуги по заетостта

Правото на хората с интелектуални затруднения да ползват безплатно посреднически услуги по заетостта, предоставяни от трудови посредници⁸⁴, е предвидено в чл. 43 от Закона за хората с увреждания. Посредническата дейност съгласно ЗХУ се изразява в оказване на съдействие на търсещите работа лица и на работодателите, предлагащи работни места, с цел сключване на договор за наемане на работа.

Детайлна уредба на посредническите услуги е дадена в чл. 26 и следващите от Закона за насърчаване на заетостта. **Посредническите услуги по заетостта по ЗНЗ**, които могат да се предоставят като подкрепа за лицата с интелектуални затруднения **от Агенция по заетостта**, са изчерпателно изброени:

⁸⁴ Чл. 43. (1) Хората с увреждания, които търсят работа, имат право да ползват безплатно посреднически услуги по заетостта, предоставяни от трудови посредници с издадено удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа съгласно изискванията на Закона за насърчаване на заетостта и Наредбата за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа (обн., ДВ, бр. 49 от 2003 г.; изм., бр. 52 от 2006 г., бр. 22 от 2010 г.; Решение № 12614 на Върховния административен съд от 2010 г. - бр. 88 от 2010 г.; бр. 50 от 2011 г., бр. 83 от 2013 г., бр. 82 от 2014 г., бр. 101 от 2016 г. и бр. 78 от 2017 г.).

(2) Посредническата дейност по ал. 1 се изразява в оказване на съдействие на търсещите работа лица и на работодателите, предлагащи работни места, с цел сключване на договор за наемане на работа.

- **Информирание и/или консултиране на търсещите работа лица;**
- **Психологическо подпомагане на търсещите работа лица;**
- **Мотивиране за активно поведение на пазара на труда и насочване към подходящи програми и мерки за заетост и обучение;**
- **Насочване към обучение на възрастни;**
- **Насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави.**

Тези дейности се организират и предоставят **безплатно от Агенция по заетостта**. Услугите по **информирание и/или консултиране на търсещите работа, психологическо подпомагане на търсещите работа и насочване и подпомагане за започване на работа**, включително в друго населено място в страната или в други държави се организират и предоставят **от дирекциите „Бюро по труда“** независимо от адреса на регистрацията на търсещите работа лица. А услугите по **мотивиране за активно поведение на пазара на труда и насочване към подходящи програми и мерки за заетост и обучение и за насочване към обучение на възрастни** се организират и предоставят от **дирекциите „Бюро по труда“** по адреса на регистрацията на безработните лица.

Посреднически услуги по заетостта могат да се предоставят и от частни лица – от **физически лица и от юридически лица (напр., юридически лица с нестопанска цел, търговски дружества)**, които отговарят на **условията по чл. 27а от ЗНЗ** и са **регистрирани за извършване на посредническа дейност** по наемане на работа по реда и условията на ЗНЗ. Регистрацията се установява с удостоверение за регистрацията за извършване на посредническа дейност по наемане на работа, което се вписва в регистър. Посредническата дейност по наемане на работа, извършвана от частните лица, включва **безплатно предоставяне на посредническите услуги**, в съвкупност или поотделно, по:

- **Информирание и/или консултиране на търсещите работа;**
- **Психологическо подпомагане на търсещите работа;**
- **Насочване към обучение на възрастни;**
- **Насочване и подпомагане за започване на работа, включително в друго населено място в страната или в други държави.**

За извършване на тези дейности се сключва **посреднически договор** между **лицата с интелектуални затруднения, търсещи работа, и трудовия посредник**.

Информация за **обявените при лицата, предоставящи посреднически услуги по заетостта, свободни работни места и за работните места, които вече са заети или е отпаднала необходимостта за намиране на кандидат** се публикува на **официалния сайт⁸⁵** на Агенция по заетостта.

Финансиране за предоставяне на посреднически услуги по заетостта

За изпълнение на програмите и мерките за насърчаване на заетостта част от **предоставяните средства са предвидени за подкрепена заетост⁸⁶**. Средствата се разпределят на регистрираните трудови посредници (физически и юридически лица), предоставящи посреднически услуги по заетостта. Те могат да **кандидатстват за финансиране със суми⁸⁷ за подкрепена заетост за всяко безработно лице с интелектуални затруднения с вид и степен на увреждане 50 и над 50% или от други групи в неравностойно положение на пазара на труда**, насочено от поделение на Агенция по заетостта, което е устроило на работа на **несубсидирано работно място за срок, не по-кратък от 12 месеца**. Условията и редът за кандидатстване и за предоставяне на сумите за подкрепена заетост се определят с Правилника за прилагане на ЗНЗ.

⁸⁵ www.az.government.bg/bg/trl/

⁸⁶ Чл. 30а., ал. 1, т. 23 от Закона за насърчаване на заетостта

⁸⁷ Чл. 43а от Закона за насърчаване на заетостта

Ежегодно в **Националния план за действие по заетостта** се определят **суми за подкрепена заетост**⁸⁸, както и **броят на безработните с трайни увреждания** или от други групи в неравностойно положение на пазара на труда, за които тези суми ще бъдат предоставяни. Агенцията по заетостта провежда избор за изпълнители на мярката за финансиране на посредниците по заетостта по реда на Закона за обществените поръчки.

В процедурата могат да участват физически лица и юридически лица, които имат право да **предоставят посреднически услуги по заетостта, които са регистрирани да предоставят в съвкупност горепосочените посреднически услуги**. Договорите с изпълнителите се сключват за срок две години.

За всяко безработно лице с трайни увреждания или от други групи в неравностойно положение на пазара на труда, наето на несубсидирано работно място за срок, не по-кратък от 12 месеца, на **изпълнителите се предоставят средства** в размер, определен в Националния план за действие по заетостта за съответната година.

Мерки за подкрепената заетост по Националната стратегия за хората с увреждания 2016-2020 г.

Подкрепената заетост като форма на заетост е залегнала в Приоритет 4 „Осигуряване на условия за заетост на хора с увреждания“ на Националната стратегия за хората с увреждания 2016-2020 г. (Националната стратегия).

- ***Подкрепена заетост в специализирани предприятия и кооперации на хора с увреждания***

В Националната стратегия специализираните предприятия и кооперации са възприети като равнопоставени субекти на пазара на труда, които представляват съществена форма за осигуряване на постоянна заетост на хората с увреждания. Независимо от обстоятелството, че същите ползват данъчни преференции и получават държавни субсидии, броят на заетите в тях хора с трайни увреждания непрекъснато намалява. Чрез мерките в Националната стратегия се прави опит да се диверсифицират формите на заетост в този аспект чрез предприемане на конкретни мерки:

- ✓ *Анализ на съществуващите примери на **подкрепена заетост** в специализираните предприятия и кооперации на хора с увреждания.*
- ✓ *Конкретизиране на правилата за функциониране на специализираните предприятия и кооперации.*
- ✓ *Създаване на условия за подобряване на конкурентоспособността на специализираните предприятия и кооперации.*
- ✓ *Разработване на механизми за стимулиране на работодателите на специализирани предприятия и кооперации.*
- ✓ *Насърчаване на работодателите да предприемат мерки за подобряване на достъпността, на здравословните и безопасни условия на труд и на социалния климат в специализираните предприятия и кооперации.*
- ✓ *Въвеждане на **индивидуален подход при определяне вида на работа за всеки човек в увреждане**.*
- ✓ *Усъвършенстване нормативната уредба в областта на трудовата заетост на хората с увреждания в специализираните предприятия и кооперации.*

- ***Заетост в обичайна работна среда***

Националната стратегия отчита ползите от **заетостта в обичайна работна среда**, която предполага най-бърза социализация на хората с трайни увреждания. В същото време обаче потвърждава, че тя е най-трудно приложима в условия на криза. Поради тази причина търси да въведе ясни и задължителни правила за **наемане на работа на хора с трайни увреждания на**

⁸⁸ Чл. 37а. от Правилника за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта

квотен принцип. Сочи се опитът в европейските страни, където съществуват социални предприятия за трудова заетост, които представляват иновационна практика с потенциал да бъдат развити и в България.

Предвидените мерки за постигане на тази цел са:

- ✓ *Обсъждане възможностите за въвеждане на квотен принцип за наемане на работа на хора с трайни увреждания за всички работодатели от обичайна работна среда в т. ч. държавната и общински администрации.*
 - ✓ *Реализиране на програми за заетост на национално и местно ниво за създаване на работни места с осигуряване на трайна заетост за хората с увреждания на пазара на труда.*
 - ✓ *Реализиране на насърчителните мерки за работодателите с цел осигуряване на по-дългосрочна и качествена заетост.*
 - ✓ *Разширяване обхвата на услугите, предлагани от бюрата по труда на работодателите, в т. ч. и на социални предприятия.*
 - ✓ *Провеждане на медийни кампании с цел промяна на нагласите на работодателите по отношение наемането на работа на лицата в неравностойно положение на пазара на труда.*
 - ✓ *Осигуряване на допълнителни стимули за работодатели за наемане на работа на хора с увреждания.*
 - ✓ *Осигуряване на допълнителни стимули за работодателите за приспособяване на работната среда спрямо нуждите на хората с увреждания.*
- **Надомна работа и работа от разстояние (съгласно Кодекса на труда)**

Националната стратегия разглежда надомната работа и работата от разстояние като перспективна форма на труд и особено подходяща в работоспособна възраст с висока степен на намалена работоспособност. Отчита се фактът, че надомната форма на заетост на хората с трайни увреждания се прилага предимно в специализираните предприятия и кооперации на хората с увреждания. От една страна, чрез тази форма се избягват преодоляването на архитектурните бариери, необходимостта от специализиран транспорт и пр., но, от друга възниква, въпросът до колко този вид заетост позволява реалната интеграция на човека с увреждане в трудов колектив.

Мерките, които се предвиждат в тази посока, са:

- ✓ *Създаване на условия за разширяване възможностите за надомна работа и работа от разстояние.*
- ✓ *Разработване на механизъм за определяне на подходящите икономически сектори.*
- ✓ *Разработване на системи от стимули за работодатели, осигуряващи надомна работа и работа от разстояние.*
- ✓ *Информирание на обществото за надомна и дистанционна форма на заетост.*
- ✓ *Въвеждане на индивидуален подход при определяне вида на работа за всеки човек в увреждане.*
- ✓ *Осигуряване на стимули за хората с трайни увреждания, които сами намират реализация.*

ИЗВОД:

Подкрепена заетост по ЗНЗ	
Каква е подкрепата за ХИЗ?	Само за лица с трайно увреждане и за лица, които попадат в групата на хора в неравностойно положение на пазара на труда: <ul style="list-style-type: none">➤ Съдействие за започване на работа на работа в несубсидирано работно място съобразно специфичните им потребности. Право да ползват посредничество по информирание и намиране на работа и професионално ориентиране.
Кой предоставя подкрепата?	<ul style="list-style-type: none">• Териториалните поделения на АЗ – бесплатно.• Трудови посредници – ФЛ/ЮЛ с удостоверение за регистрация за извършване на посредническа дейност по наемане на работа – бесплатно.
Как се предоставя подкрепата?	<ul style="list-style-type: none">➤ Специализирано трудово посредничество:<ul style="list-style-type: none">- Оценка на професионалните умения;- Оценка на желанията и възможностите за придобиване на професионални умения с оглед изискванията на пазара на труда;- Включване в програми и проекти за придобиване на професионални умения;- Подпомагане чрез трудови наставници в процеса на обучение и започване на работа;- Насочване към потенциални работодатели;- Посредничество при преговорите между работодателя и лицето с интелектуално затруднение.➤ Посреднически услуги за заетостта от регистрираните трудови посредници:<ul style="list-style-type: none">- Съдействие при намиране на работодател със свободни работни места с цел – сключване на трудов договор.

Законът за насърчаване на заетостта възприема подкрепената заетост единствено като дейност за предоставяне на посреднически услуги по заетостта за хора с трайни увреждания. Доколкото този вид заетост не обезпечава подкрепата на човека с увреждане при извършването на трудовата дейност на самото работно място след стартиране на заетостта, тази мярка трудно може да се приеме за реален инструмент за подкрепа на заетост за хората с увреждания.

С Националния план за действие по заетостта за 2019 г. се установява, че средствата за подкрепена заетост по чл. 43а от ЗНЗ за наето на работа на несубсидирано работно място безработно лице с трайно увреждане, след получени услуги по активиране и мотивиране за работа, обучение и др. през 2019 г. са в увеличен размер на 700 лв⁸⁹. Тази сума е за подкрепена заетост на едно лице, като в документа е предвидено, че сумите за подкрепена заетост (700 лв. на наето лице) се изплащат на две части – до изтичането на първия месец и след изтичането на 12-ия месец от сключването на трудовия договор с лицето⁹⁰. Общата сума за 2019 г. е в размер на 210 000 лв. за подкрепа за наемане на 300 безработни с трайни увреждания или от други групи в неравностойно положение.

За 2020 година, обаче, тази мярка за предоставяне на суми за подкрепена заетост за безработни с трайни увреждания или от други групи в неравностойно положение по чл.43а от ЗНЗ е поставена под отлагателно условие. Новият Национален план за действие по заетостта за 2020 г. се предвижда мярката да се реализира през 2020 г., но само при наличие на допълнителен финансов ресурс и при спазване на изискванията на чл. 4, ал. 3 от ЗНЗ⁹¹. Това поставя под въпрос дали през текущата година изобщо безработни лица с интелектуални затруднения ще могат да се ползват от тази мярка за подкрепена заетост.

⁸⁹ Национален план за действие по заетостта 2019 - <https://www.az.government.bg/pages/planove-i-programi/>

⁹⁰ Стр. 57 от Раздел 3. „Мерки за заетост по Закона за насърчаване на заетостта“ на Приложение „I. Фишове на програмите, проектите и мерките с финансиране от държавния бюджет“ към Национален план за действие по заетостта 2019

⁹¹ Стр. 21 от Раздел 3. „Мерки за заетост по Закона за насърчаване на заетостта“ на Приложение „I. Фишове на програмите, проектите и мерките с финансиране от държавния бюджет“ към Национален план за действие по заетостта 2020

ПОДКРЕПА ЗА ЗАЕТОСТ НА МЛАДЕЖИ ДО 29 ГОДИНИ С ТРАЙНИ УВРЕЖДЕНИЯ

Друга форма на косвена подкрепа, която могат да получат **младежи с интелектуални затруднения до 29-годишна възраст с вид и степен на увреждане 50 и над 50%**, е по реда на **чл. 36, ал. 2 от Закона за насърчаване на заетостта**⁹². Особеността тук е, че се предвиждат финансови стимули за работодателите, които разкриват работни места за безработни младежи с увреждания.

Преференции за работодателите

За всяко разкрито работно място, на което е наето **безработно лице до 29-годишна възраст с трайни увреждания**, както и **младежи, ползващи социални или интегрирани здравно-социални услуги за резидентна грижа**, завършили образованието си и насочени от поделение на Агенцията по заетостта, работодателят има право да получи **суми от средствата за изпълнение на програмите и мерките** за насърчаване на заетостта за времето, през което лицата са били на работа, но за **не повече от 18 месеца**.

⁹² Разпоредбата на чл. 36, ал. 2 от Закона за насърчаване на заетостта влиза в сила от 01.07.2020 г. заедно с влизането в сила на Закона за социалните услуги

До влизането в сила на новоприетия Закон за социалните услуги⁹³ действат нормите на Закона за социално подпомагане (ЗСП), отнасящи се до реда и условията за предоставянето на социалните услуги. Сред действащите социални услуги⁹⁴, определени в Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане, **липсват такива услуги, които да предоставят подкрепа конкретно за насърчаване и развиване на трудовите умения и трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения в България.**

СОЦИАЛНИ УСЛУГИ В ОБЩНОСТТА

Форма на социална услуга с потенциал за развиване както на базисни потребности, така и на **трудови умения**, са **Дневните центрове**⁹⁵ за младежи и пълнолетни лица с увреждания и с трайни увреждания и **Центровете за социална рехабилитация и интеграция**⁹⁶. В „Дневните центрове“ се създават условия за обслужване на потребителите с интелектуални затруднения, отговарящи на ежедневните и рехабилитационните им потребности, както и **на потребностите им от организация на свободното време**. В рамките на дейностите за организация на свободното време потребителите могат да бъдат насърчавани да развиват трудови навици и умения чрез включване в ежедневни трудови занимания. Тази възможност стои тогава, когато към понятието „свободно време“ се подходи като към понятие, описващо времето, с което разполага човекът с увреждане, ползващ услугата, а не времето – свободно от труд. Ако понятието се разбира във втория смисъл, то дейностите в тази насока са само и единствено с развлекателен характер.

Друга подходяща форма за професионална подкрепа се предоставя в **Центровете за социална рехабилитация и интеграция**. Почасовата подкрепа на пълнолетни лица с интелектуални затруднения в тези услуги възможност за **професионално ориентиране и реализация**, възстановяване на уменията за водене на самостоятелен живот, изготвяне и осъществяване на индивидуални програми за социално включване.

И в двете социални услуги е легитимно, съгласно методиката за определяне числеността на персонала в социалните услуги, назначаването на служители на позицията трудотерапевти. В методиката за предоставяне на социалната услуга „Център за настаняване от семеен тип „ е включено определение за трудотерапевтичката дейност наравно с другите терапии – логопедия,

⁹³ Законът за социалните услуги е приет и обнародван в Държавен вестник, бр.24 от 22 март 2019 г., като влизането му в сила в цялостност е отложено до 30.06.2020 г.

⁹⁴ Чл. 36, ал. 2 от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане

⁹⁵ § 1, т. 21 от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане – „Дневен център за деца и/или младежи с увреждания“ и „Дневен център за пълнолетни лица с увреждания“ са форми за подкрепа на деца, младежи и пълнолетни лица с трайни увреждания, в които се създават условия за обслужване, отговарящи на ежедневните и рехабилитационните им потребности, както и на потребностите от организация на свободното време. Потребителите се подпомагат от професионалисти с цел социално включване и превенция на настаняването им в специализирана институция. В случаите, когато предоставянето на услугите е седмично, обслужването на потребителите е от понеделник до петък.

§ 1, т. 21а от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане – „Дневен център за деца и/или младежи с тежки множествени увреждания“ и „Дневен център за пълнолетни лица с тежки множествени увреждания“ са форми на подкрепа на деца, младежи и лица с над 90 на сто вид и степен на увреждане или трайно намалена работоспособност с определена чужда помощ, в невъзможност за самообслужване, в които лицата се подпомагат от професионалисти с цел социално включване и превенция на настаняването им в специализирана институция. В дневните центрове са създадени условия за обслужване, отговарящи на ежедневните и рехабилитационните потребности на потребителите. Капацитетът на социалната услуга е до 30 места.

⁹⁶ § 1, т. 22 от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане – „Център за социална рехабилитация и интеграция“ е форма на почасова подкрепа на деца/пълнолетни лица, свързана с извършване на рехабилитация и социални и психологически консултации, съдействие за професионално ориентиране и реализация, възстановяване на умения за водене на самостоятелен живот, изготвяне и осъществяване на индивидуални програми за социално включване, включително за хора със зависимости.

арт терапия, игрова терапия и пр., която се предоставя и индивидуално в специализиран кабинет.⁹⁷

СОЦИАЛНИ УСЛУГИ ОТ РЕЗИДЕНТЕН ТИП - В ОБЩНОСТТА И В ИНСТИТУЦИИ

Основният проблем, който ограничава трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения, настанени в социалните услуги от резидентен тип - **Защитени жилища**⁹⁸, **Центрове за настаняване от семеен тип**⁹⁹ или в **специализирани институции**, в които услуги не се прилагат програми и дейности за насърчаване и развитие на трудови умения и подпомагане на трудовата реализация на потребителите. **Подобни програми и дейности не фигурират като изискване** в методиките за условията и реда за предоставяне на визираните социални услуги в общността и в специализираните институции. В методиката за условията и реда за предоставяне на социални услуги в специализирани институции липсват заложените цели за развитие на човека и неговата реализация, въобще. Също така, дневните занимания с потребителите са маркирани само като възможност, но без да имат задължителен характер.

При социалните услуги в общността от резидентен тип също **липсва ясна нормативна обоснованост за предоставяне на подкрепа за развиване на трудови умения на настанените лица от специалистите в услугите**. Практиката сочи, че при този тип услуги в общността персоналът от специалисти често е мотивиран в по-висока степен да ангажира времето и вниманието на потребителите чрез включването им в дневни трудови занимания. Тази ангажираност се изразява и в дейност по подкрепена заетост, т.е. насърчаване и оказване на съдействие при намирането на работа при конкретни работодатели, предлагащи работни места или място за осъществяване на трудова практика, съобразно индивидуалните потребности и възможности на потребителите с интелектуални затруднения. Така, служителите на услугите от резидентен тип неформално играят ролята на трудови наставници. Те обаче се отличават от професионалните трудови наставници, регистрирани за извършване на посредническа дейност по наемане на работа по смисъла на Закона за насърчаване на заетостта.

Следователно, изолацията в Защитени жилища, Центрове за настаняване от семеен тип или в специализирани институции създава предпоставка за ограничаване на възможностите на потребителите в ежедневието им живот да се развиват трудово според индивидуалните им способности и капацитет. Още повече, отсъствието на трудови дейности, обучения и насърчение за развиване на трудови навики е един от проблемите, които водят след себе си до възпроизвеждане на институционалния подход на грижа дори и в социалните услуги в общността.

ИЗВОД:

По отношение на възможностите за подкрепа и развитие на трудови умения през социалните услуги в общността – Дневен център и Център за социална рехабилитация и интеграция – могат да се направят 2 важни извода:

1. Развитието на хората с увреждания и тяхната трудова реализация не е залегло в дефинициите на услугите. Вместо това е заложена дейността „трудотерапия“ като

⁹⁷ Методическо ръководство за условията и реда за предоставяне на социалната услуга „Център за социална рехабилитация и интеграция“, август 2013, Агенция за социално подпомагане

⁹⁸ § 1, т. 27 от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане - „*Защитено жилище*“ е форма на социална услуга за пълнолетни лица с трайно намалена работоспособност/вид и степен на увреждане, които, подпомагани от специалисти, водят относително самостоятелен начин на живот в среда, близка до семейната. Капацитетът на услугата е до 8 места.

⁹⁹ § 1, т. 26 от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане - „*Център за настаняване от семеен тип*“ е място за живот в среда, близка до семейната, за ограничен брой лица - не повече от 15. Центърът може да се ползва в комбинация с други социални, здравни, образователни и други услуги и в съответствие с потребностите на настанените лица. В центъра се предоставя подкрепа на деца със/без увреждания, младежи или пълнолетни лица с висока степен на зависимост от грижа и на стари хора.

възможност за терапевтична подкрепа на хората, която позволява да бъде тълкувана разширително като възможност за предоставяне на такъв вид подкрепа.

2. Разбирането на подкрепата за труд като трудотерапия и вид „кабинетна дейност“, когато е тясно приложено, води до ограничени програми и дейности за подкрепа на хората с увреждания по отношение изграждането на необходимите им умения за трудова реализация.

Връзка с прегледа на добрите практики:

❖ Подкрепа за развитие на трудови умения се прилага в услуги, в които доставчикът на социалната услуга прилага широко тълкуване на понятията „свободно време“ и „трудотерапия“. Това е разпознато и от общинската власт, която му е възложила чрез конкурс предоставянето на социалната услуга.

❖ Дейности, които имат за фокус „развитие на трудови умения“ са на практика дейности, в които се осъществява реална трудова дейност. Тоест, те нямат игрови или имитационен характер, а са реална дейност, свързана с произвеждане на продукт, който има своето стопанско значение.

❖ Прилагането в социалните услуги на дейности за развитие на трудови умения, при които има продукция със стопанско значение, е силно затруднено поради две принципни ограничения:

а. Забрана социалните услуги да се свързват с дейности със стопански характер с цел печалба;

б. Ограничения, които имат общините като доставчик на социалните услуги, в това да реализират стопанска дейност – това е налице в случаите, когато доставчик е общината, а услугите не са възложени на частен доставчик.

В СФЕРАТА НА СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ –

ЗАКОН ЗА СОЦИАЛНИТЕ УСЛУГИ

Законът за социалните услуги (ЗСУ) е приет и обнародван в Държавен вестник през март 2019 г. Неговото действие предстои да влезе в сила от 01.07.2020 г.¹⁰⁰¹⁰¹.

Законът за социалните услуги дава една нова, модерна уредба на предоставянето, ползването, планирането, финансирането, качеството, контрола и мониторинга на социалните услуги в Република България. Нормативният акт утвърждава социалните услуги като **дейности за подкрепа на лицата**, които са предназначени да осигурят превенция и преодоляване на социалното им изключване, реализиране на правата им и подобряване на качеството им на живот, независимо от тяхната възраст, здравно състояние, образование, доходи, социално и имуществено състояние. Социалните услуги се основават на социална работа, индивидуален подход и индивидуална оценка на потребностите.

Друга ценност на новия ЗСУ е, че въвежда **принципа за зачитане и съобразяване с правата, желанията и личния избор на лицата**. При предоставянето на социалните услуги не се допуска нарушаване на правата, свободите, достойнството и личната неприкосновеност на потребителите. При предоставянето на социални услуги се гарантира правото на лицата, които ги ползват, да изразяват свободно мнението си за начина на предоставяне и ефективността на услугите, възможностите за подобряване на качеството им и за всички въпроси, които имат отношение към техните права и интереси при ползване на социалните услуги.

Разпоредбата на чл. 15 от ЗСУ изброява изчерпателно видовете социални услуги, които са определени в зависимост от основните групи дейности в тях:

- *Информирание и консултиране;*
- *Застъпничество и посредничество;*
- *Общностна работа;*
- *Терапия и рехабилитация;*
- *Обучение за придобиване на умения;*
- ***Подкрепа за придобиване на трудови умения;***
- *Дневна грижа;*
- *Резидентна грижа;*
- *Осигуряване на подслон;*
- *Асистентска подкрепа.*

Положително е включването на услугата за *предоставяне на подкрепа за придобиване на трудови умения* в новия списък на социалните услуги. **„Подкрепата за придобиване на трудови умения“** е дефинирана в § 1, т. 13 от ЗСУ като **„дейност, която се осъществява в специализирана среда или мобилно, за подготовка и придружаване на лица с трайни увреждания за придобиване на умения за участие в трудови дейности“**. Ключово важно е тази социална услуга, която е иновативна и се въвежда за първи път с новия Закон за социалните услуги, да бъде своевременно и пълноценно развита, поради потенциала ѝ да осигури реална подкрепа за трудова реализация на хората с интелектуални затруднения в България.

¹⁰⁰ § 45 от Закона за социалните услуги - (Изм. - ДВ, бр. 101 от 2019 г.) *Законът влиза в сила от 1 юли 2020 г., с изключение на:*

1. параграф 6, т. 5, буква "а", § 7, т. 2, букви "а" и "б", т. 3, т. 6, буква "а", т. 9 и 10, § 18, т. 2 в частта относно "домове за медико-социални грижи за деца съгласно Закона за лечебните заведения" и § 20, т. 2 в частта относно заличаването на думите "и домовете за медико-социални грижи за деца", и т. 5, буква "в", които влизат в сила от 1 януари 2021 г.;

2. параграф 3, т. 4, букви "е", "ж" и "з" и § 28, т. 1, буква "а", т. 2 и 5, които влизат в сила от 1 януари 2019 г.

3. член 22, ал. 4, чл. 40, чл. 109, ал. 1, чл. 124, чл. 161, ал. 2, § 3, т. 6, § 30, 36, 37 и 43, които влизат в сила от деня на обнародването на закона в "Държавен вестник".

¹⁰¹ Към февруари 2020 г. все още се разработва подзаконовата нормативна рамка, свързана с прилагането на Закона за социалните услуги.

С Правилника за прилагане на Закона за социалните услуги, Наредбата за качеството на социалните услуги и съответната подзаконова нормативна рамка, които предстоят да бъдат разработени и приети, ще се даде детайлна уредба за **реда и условията, при които ще се предоставя на социалната услуга „подкрепата за придобиване на трудови умения“**. Организацията на предоставянето на социалната услуга ще се определя от доставчика на услугата (община, еднолични търговци, търговски дружества, юридически лица с нестопанска цел, физически лица, извършващи търговска дейност, и юридически лица, регистрирани по законодателството на държава - членка на ЕС, или на държава - страна по Споразумението за ЕИП) в съответствие със стандартите за качество и в зависимост от възрастта на потребителите, специфичните потребности на потребителите и начина на управление на услугата – самостоятелно или като комплекс от различни социални услуги.

ИЗВОД:

По отношение на новата регламентация могат да се направят следните няколко извода:

- 1. Въведена е целева социална услуга за развитие на трудовите умения.**
- 2. Дефинирана е възможност за по-прецизно насочване на подкрепата съобразно спецификите на потребностите на хората. Това ще позволи обособяване на подкрепата за хората с различни нива на интелектуално затруднение и прецизиране на дейностите, така че да осигуряват възможности за развитие.**
- 3. Въведеното комплексно предоставяне, предвид отсъствието на подзаконова регламентация, крие както възможности, така и рискове. Възможността е да се осигури гъвкавост при подкрепата, а рискът е за комплексното предоставяне на резидентни услуги и услуги за развитие на умения и дневна грижа, доколкото по този начин могат да се дадат предпоставки на нови форми на институционализация.**

Специфична форма на подкрепа за трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения може да се получи през възможността за стартиране на **собствена социално предприемаческа дейност** или **наемане на работа в социално предприятие**. Изначално социални предприятия са юридическите лица с нестопанска цел (ЮЛНЦ), които в подкрепа на своята мисия, извършват стопанска дейност. Чрез своята социално ориентирана работа, която произвежда социална добавена стойност, ЮЛНЦ реинвестират средствата в полза на целевите си групи. **Законът за предприятията на социалната и солидарна икономика (ЗПССИ)**¹⁰² регламентира субектите на социалната и солидарна икономика, които са: кооперациите, ЮЛНЦ в обществена полза и социалните предприятия¹⁰³. Те се разделят на 2 вида - социални предприятия от клас А и от клас А+.

Условията за наемане на работа се уреждат с трудов договор по реда на Кодекса на труда. Работата в социално предприятие дава правото работниците и служителите с интелектуални затруднения също да могат да се включват в управлението на предприятието, като участват при вземането на решения по установения процедурен ред.

Регистрация на работодатели - социални предприятия клас А и клас А+

Социалните предприятия от клас А¹⁰⁴, които работят със и за хора с интелектуални затруднения, са тези, които:

- *Осъществяват социална дейност, която произвежда социална добавена стойност,*
- *Управляват се прозрачно с участие на членовете, работниците или служителите при вземане на решения по установена в устройствения им документ процедура, и*
- *Имат в персонала си не по-малко от 30% и не по-малко от 3 човека с трайни увреждания лица, наети в предприятието към датата на възникването на трудовото правоотношение с тях.*

Социалните предприятия от клас А+, които работят със и за хора с интелектуални затруднения, са тези, които:

- *Осъществяват социална дейност, която произвежда социална добавена стойност,*
- *Управляват се прозрачно с участие на членовете, работниците или служителите при вземане на решения по установена в устройствения им документ процедура,*
- *Положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане за последния отчетен период се разходва повече от 50% и не по-малко от 7500 лв. за осъществяване на социалната дейност или цел, и*
- *Имат в персонала си не по-малко от 30% и не по-малко от 3 човека с трайни увреждания лица, наети в предприятието към датата на възникването на трудовото правоотношение с тях.*

Социални предприятия от клас А+, които работят със и за хора с интелектуални затруднения, са и тези, при които са налице горепосочените условия за **клас А** и заедно с това покриват **едно от допълнителните условия**:

¹⁰² Законът за предприятията на социалната и солидарна икономика е приет и обнародван с Държавен вестник бр. 91 от 02.11.2018 г., в сила от 02.05.2019 г.

¹⁰³ Чл. 5 от Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика

¹⁰⁴ Чл. 7 от Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика

- Социалната добавена стойност се осъществява изцяло в административните граници на общини, които за предходната година имат равнище на безработица, равно или по-високо от средното за страната спрямо наличните статистически данни към датата на подаването на заявлението;
- Положителният счетоводен финансов резултат на предприятието след данъчно облагане се разходва повече от 50% и не по-малко от 75 000 лв. за осъществяване на социална дейност;
- Най-малко 30 от наетите са лица с интелектуални затруднения и са работили без прекъсване в предприятието през последните 6 месеца.

Социалните предприятия се вписват в публичния електронен **Регистър на социалните предприятия**¹⁰⁵. Вписването в Регистъра има декларативно действие, но е основание предприятията да могат да се ползват от предвидените насърчителни мерки в ЗПССИ.

Насърчителни мерки за работодателите – социални предприятия

За работодателите, които са **социални предприятия клас А и клас А+** и са вписвани Регистъра на социалните предприятия, законът предвижда **обща насърчителни мерки**:

- *Право да добавят „социално предприятие“ към наименованието и правната си форма, а стоките или услугите, които предоставят, да обозначават с „продукт на социално предприятие“.*
- *Подпомагане диалога с държавните органи, включително като Министерството на труда и социалната политика съдейства за осъществяването на общи инициативи в областта на социалната и солидарна икономика с различни държавни органи;*
- *Подпомагане приобщаването на гражданите към дейността на социалните предприятия и за осъществяването на социалните им цели посредством Регистъра за представяне на дейността си пред заинтересованите лица с цел бъдещи партньорства и съвместна дейност.*
- *Съдействие от органите на местното самоуправление чрез:*
 - *насърчаване развитието на човешките ресурси посредством осигурен достъп до електронната платформа на МТСП;*
 - *разработени механизми и програми за подкрепа на социалното предприемачество чрез включване на мерки в нормативните актове, свързани с развитието на общината.*

За работодателите, които са **социални предприятия клас А+** и са вписвани Регистъра на социалните предприятия, законът предвижда **допълнителни насърчителни мерки**:

- **Възмездно учредяване в тяхна полза за развитието на социалните им цели на право на строеж върху имоти - частна общинска собственост, без търг или конкурс след решение на общинския съвет. В този случай социалното предприятие се задължава да продължи съществуването си и да действа като такова за срок, не по-кратък от 10 години от учредяването на правото на строеж.**
- **Възмездно учредяване в тяхна полза за постигането на социалните им цели на право на ползване върху имоти и вещи - частна общинска собственост, без търг или конкурс след решение на общинския съвет. Правото на ползване се погасява със заличаването на социалното предприятие от Регистъра на социалните предприятия или с изтичането на определения срок, който не може да надхвърля 10 години;**
- **Финансово подпомагане за обучение за повишаване на професионалната квалификация на наетите лица с интелектуални затруднения, когато икономическата дейност се извършва изцяло в административните граници на общини, които за**

¹⁰⁵ Чл. 10 от Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика

предходната година имат равнище на безработица, равно или по-високо от средното за страната.

ПОДКРЕПА ЗА САМОСТОЯТЕЛНА СТОПАНСКА ДЕЙНОСТ

Законът за хората с увреждания предвижда и принципната възможност за **оказване на подкрепа на развиване на самостоятелна стопанска дейност на хора с интелектуални затруднения**. Подобни мерки за подкрепа се внедряват **в програми и проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания**, утвърдени от Изпълнителния директор на Агенцията за хората с увреждания.

Конкурсите за финансиране на проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания се обявяват **на официалния сайт на Агенция за хора с увреждания**, секция „Проекти/програми“¹⁰⁶ и секция „Новини“¹⁰⁷. Проектите се изготвят по **Методика за финансиране на проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания**. Допустими кандидати¹⁰⁸ могат да са физически лица с интелектуална недостатъчност, която при взаимодействие с обкръжаващата ги среда би могла да възпрепятства тяхното пълноценно и ефективно участие в обществения живот, и на които медицинската експертиза е установила вид и степен на увреждане 50 и над 50% по смисъла на § 1, т. 2 от ЗХУ. В случай че лицата са в трудови/служебни правоотношения, след класиране на представеното от тях конкурсно предложение е необходимо да декларират, че ще извършват трудова дейност единствено във връзка с неговото изпълнение. В експертните решения на ТЕЛК/НЕЛК на кандидатстващото лице не трябва да има противоположни условия за упражняване на дейностите, които се предвижда да бъдат извършвани след реализация на проект.

Размерът на исканото финансиране за конкурсното предложение **не може да превишава сумата от 20 000 лв.** Средства за финансиране се отпускат от Агенцията за хората с увреждания **за покриване само на еднократни допустими разходи**, които се отнасят до **инвестиционни дейности**, чието осъществяване подготвя започването и развитието на самостоятелна стопанска дейност.

Финансова обезпеченост от държавния бюджет

В Постановление № 381 на Министерски съвет от 30.12.2019 г. за изпълнението на държавния бюджет на Република България за 2020 г. (в сила от 01.01.2020 г.), таблица „Разпределение на ведомствените и административните разходи по бюджетните програми за 2020 г.“, Бюджетна програма „Подкрепа на и за хората с увреждания“, Раздел II. „Административни разходни параграфи по бюджета“, е предвидено, че за 2020 г. заделената сума за **субсидия за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания** по чл. 46 от ЗХУ е **600 000 лв.**

¹⁰⁶ www.ahu.mlsp.government.bg/portal/page/87

¹⁰⁷ www.ahu.mlsp.government.bg/portal/page/6

¹⁰⁸ Чл. 2 от Методика за финансиране на проекти за започване и развитие на самостоятелна стопанска дейност на хората с увреждания на Агенция за хора с увреждания

НЯКОЛКО ВАЖНИ ВЪПРОСА ОТ ПРАКТИКАТА

Не е възможно да говорим за истинска подкрепа за трудова реализация на хората с интелектуални затруднения, ако тази подкрепа за развиване на трудовите им умения не е подплатена с **трудова практика на терен или реални трудови занимания**. За да може едно лице с интелектуално затруднение да достигне до първичния пазар на труда и да печели прехраната си с положения труд, който има продуктова стойност, и да бъде третиран наравно с всички останали, е необходимо да получава **подкрепа съобразно потребностите си в реална работна среда**. Тази подкрепа образно казано е „*патерицата*“, която компенсира пропастта между човека с интелектуално затруднение и пазара на труда поради неговата/нейната намалена работоспособност и по-ниска степен на функциониране – пряк резултат от увреждането.

Под различни форми помощта може да съпътства човека с интелектуално затруднения **във всички етапи на развитие и усъвършенстване на трудовите умения**. Затова е много важно подкрепата за придобиване на трудови умения да се случва **в рамките на социалната интервенция / услуга** и заедно с човека (придружавайки го) да преминава **през различните форми на заетост – защитена, специализирана или подкрепена**. Така че човекът, който е в центъра на грижата, да бъде **адекватно подготвян за реалните условия на труд**, макар в адаптирана среда. Едва тогава може да се стигне до истинската заетост – **самостоятелно упражняване на правото на труд, със или без необходимост от последваща съпътстваща подкрепа на социални работници и професионалисти, която да върви паралелно с работния процес**.

Понастоящем, **дейностите за развиване на трудови умения**, които се извършват в рамките на заниманията в **Дневните центрове**, управлявани от частни доставчици на социални услуги, в по-голямата си част доказват, че те дават **положителни резултати** за личностното и професионално развитие на потребителите с интелектуални затруднения. Тази практика следва да продължава и да се доусъвършенства.

За частните доставчици – юридически лица с нестопанска цел в обществена полза - които **предоставят социални услуги като делегирани от държавата дейности** за хора с интелектуални затруднения и заедно с това **извършват стопанска дейност**, която е изначално свързана с мисията им да оказват подкрепа именно на тези хора, се повдигат няколко важни практически въпроса:

1. Могат ли тези доставчици да съчетават развиването на трудовите умения през грижата, която полагат в социалната услуга (например, в Дневния център, Центъра за социална рехабилитация и интеграция) с дейностите в социалното предприятие – тоест, може ли социалната работа с нестопански характер да се преплита с предприемаческата дейност със стопански характер?

2. Възможно ли е в сградата (местоположението), където е договорено да се предоставя социалната услуга, да се извършва социално предприемаческа дейност, която е в подкрепа на усилията на услугата?

3. Могат ли потребителите с интелектуални затруднения да получават възнаграждение от социалното предприятие на частния доставчик за изработените от тях стоки или предоставените услуги, когато те впоследствие се продадат?

4. Ако дейностите по развиване на трудовите умения са изнесени във външно предприятие, тези дейности ще се отчитат ли като част от дневната грижа за човека в рамките на социалната услуга? А ако дейностите по развиване на трудовите умения се извършват паралелно с предприемаческата дейност на доставчика - в същото време и пространство, където се предоставя и услугата – това как влияе на отчитането на дневната грижа?

Действащото българско законодателство **не забранява, нито ограничава** принципната възможност в местоположението – частна собственост или общинска частна собственост - където доставчикът предоставя социална услуга като държавно делегирана дейност, комбинирано да се извършва и свързана с мисията стопанска предприемаческа дейност, където на практика човекът с интелектуално затруднение упражнява и усъвършенства трудовите си умения. Колкото повече социалната работа се съчетава с трудовите занимания в дейността на социалното предприятие, толкова по-бързо човекът може да усвои трудовите навици, които са му необходими на първичния пазар на труда. Най-голямата ценност на работата в социално предприятие е, че то е изначално предназначено да създава заетост на хора от уязвими групи, каквато е групата на хората с интелектуални затруднения, поради по-неблагоприятния им старт на реалния пазар на труда.

Нито **Законът за социално подпомагане (ЗСП)**, нито **Правилникът за прилагане на ЗСП**, нито **Законът за общинския бюджет** съдържат изрична забрана за съчетаването на социалната работа с предприемаческа дейност. Което е и правилното законодателно решение. Следователно такъв въпрос изобщо не стои на дневен ред пред частните доставчици на социални услуги, които не са делегирани от държавата дейности и разполагат със своя собствена материална база. Но частните доставчици на социални услуги, държавно делегирани дейности, които имат собствена сграда или ползват частна общинска собственост, се третират по по-различен начин от общините, които са установили собствени ограничителни мерки в местните си правилници и наредби.

Договарянето за предоставяне на социална услуга като държавно делегирана дейност е регламентирано в Правилника за прилагане на ЗСП. Когато общината и спечелилия конкурса кандидат сключват договор¹⁰⁹, в който трябва да се съдържат изчерпателно изброените клаузи:

- *Предмет на договора - вид и обем на предлаганите социални услуги;*
- *Цената на договора;*
- *Гаранциите за използването на предоставените бюджетни средства;*
- *Правата и задълженията на страните;*
- *Срокът на договора;*
- *Санкции при неизпълнение.*

По-нататък, доставчикът на социални услуги е длъжен¹¹⁰ да предоставя на потенциалните потребители проект на договор за предоставяне на социалните услуги и писмена информация относно:

- *Описание на социалните услуги, които се предоставят;*
- *Опита на доставчика в предоставянето на социални услуги и квалификацията на персонала;*
- *Условията и правилата за ползване на услугите;*
- *Процедурата за подаване на жалби.*

Освен това, при сключването на договора между доставчика на социални услуги и потребителя и/или неговия законен представител в писмения акт задължително се включват:

- *Правата и задълженията на страните по договора;*
- *Описание на дейностите;*
- *Размерът на таксата за социалните услуги - предмет на договора;*
- *Срок на договора;*
- *Условия и начин на прекратяване на договора.*

¹⁰⁹ Чл. 39а. от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане

¹¹⁰ Чл. 40г. от Правилника за прилагане на Закона за социално подпомагане

Наред с това, изрично е регламентирано, че социалните услуги, предоставяни в специализирани институции, и социалните услуги в общността трябва да отговарят на изчерпателно изброените законови стандарти и критерии за местоположение и материална база:

- **Достъпност** до социалната услуга и всички помещения в нея за хора с увреждания;
- **Добре поддържана битова и околна среда;**
- **Осигуряване на възможност за ползване от всяко настанено лице на спално помещение, помещения за социални контакти, помещения за хранене, санитарни помещения и други с улеснен достъп до тях;**
- **Наличие на помощни средства за комуникация, на подходящи указателни табели за настанените лица със слухови, зрителни или други физически затруднения, както и на монтирани системи за повикване, снабдени с леснодостъпен бутон за алармен сигнал, навсякъде, където е необходимо;**
- **Предоставяне за всяко настанено лице на спално помещение, мебелирано и оборудвано по подходящ начин съобразно установените потребности на лицето и неговия личен избор;**
- **Осигурени отопление, осветление (като всички основни помещения имат пряко осветление), снабдяване с вода и вентилация на помещенията, съобразно санитарните норми и изискванията за безопасност;**
- **Спазване на санитарните и хигиенните норми за контрол върху разпространението на инфекции съобразно действащото законодателство.**

Социалните услуги, предоставяни в специализирани институции и в общността, трябва да отговарят на допълнителни законови стандарти и критерии за организация на свободното време и личните контакти:

- **Осигурена възможност на потребителите на социални услуги *самостоятелно да организират свободното си време;***
- **Осигурена възможност на потребителите на социални услуги за лични контакти със семейството, приятелите и с други лица;**
- **Планиране и организиране на културни, спортни и други дейности и насърчаване на потребителите на социални услуги да участват в тях.**

Видно от съдържанието на Правилника за прилагане на ЗСП и на методиките за условията и реда за предоставяне на социални услуги, нито един от законовите текстове не рамкира мястото за изпълнение на социалната услугата като нещо, с което предоставянето на услугата задължително се обвързва с местоположението на услугата.

Законът за общинската собственост предвижда възможността с решение на общинския съвет имоти – частна общинска собственост - да могат да се отдават под наем без търг или конкурс за здравни, образователни и **социални дейности** за задоволяване на съответните нужди на населението.¹¹¹ Единственото условие тук е, когато се извършват социални дейности в общинския частен имот, той да се ползва за задоволяване на съответните нужди на населението, но без да се забранява извършването на предприемаческа дейност.

Още повече, че в чл. 15 от Закона за предприятията на социалната и солидарна икономика са предвидени насърчителни мерки за работодателите, които са социални предприятия клас А+, именно в тази посока за развиване на социалните им цели:

- **Възмездно учредяване в тяхна полза за развитието на социалните им цели на право на строеж върху имоти - частна общинска собственост, без търг или конкурс след решение на общинския съвет.**

¹¹¹ Чл. 14, ал. 6 от Законът за общинската собственост

- **Възмездно учредяване** в тяхна полза за постигането на социалните им цели на право на ползване върху имоти и вещи - частна общинска собственост, без търг или конкурс след решение на общинския съвет.

Социалните и интегрирани здравно-социални услуги за резидентна грижа за повече от 20 потребители и социалните услуги за осигуряване на подслон, в които се създават здравни кабинети, са обекти с обществено предназначение съгласно § 1, т. 9, б. „л“ от Допълнителните разпоредби на Закона за здравето (ЗЗдр.)¹¹² във връзка чл. 26, ал. 1, т. 3 от ЗЗдр.¹¹³. Тези обекти подлежат на регистрация по реда на чл. 36 от ЗЗдр. и Наредба № 9 от 21.03.2005 г. за условията и реда за създаване и поддържане на публичен регистър на обектите с обществено предназначение, контролирани от регионалните здравни инспекции. След откриване на такъв обект с обществено предназначение се уведомява компетентната Регионална здравна инспекция (РЗИ) по местонахождението на съответната услуга не по-късно от деня на започване на дейността с уведомление по образец съгласно Приложение № 2 на Наредба № 9 от 21.03.2005 г. В срок до един месец от уведомлението РЗИ извършва проверка в обекта за спазване на здравните изисквания, определени с наредбите по чл. 34 от ЗЗдр. и за наличието на законоизискуемите документи¹¹⁴. Вписването в публичния регистър на обектите с обществено предназначение, контролирани от регионалните здравни инспекции, се извършва в 14-дневен срок от извършване на проверката на обекта, при условие че са спазени здравните изисквания и са налице изискуемите документи.

Видно от гореизложеното не се правят проверки за регистрации по друг закон, които да са пречка за регистрация по Закона за здравето. Следователно, Законът за здравето също не забранява така регистрирани обекти с обществено предназначение да се регистрират по друг ред, доколкото изпълнението на изискванията за друга регистрация не представлява нарушение на изискванията, определени с наредбите по чл. 34 от Закона за здравето.

Въпреки липсата на изрична забрана, общините в своята практика са въвели свръхзащитен механизъм срещу евентуални порочни практики от страна на доставчиците за предоставяне на услуги в помещения с двойно предназначение. Така, когато сключват договори с частните доставчици на социални услуги като държавно делегирани дейности, общините въвеждат допълнителна ограничителна клауза, с която забраняват на доставчиците да използват помещенията за осъществяване на социалната услуга за други дейности извън социалните услуги. Тази клауза е законово необоснована. Именно защото целесъобразността при разходването на предоставените средства може да се постигне единствено и само, когато на човека се предоставя всеобхватна подкрепа, комбинирана с практическо упражняване на трудовите умения на терен.

¹¹² § 1, т. 9. „Обекти с обществено предназначение“ са:

л) (изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 02.06.2009 г.) обектите по чл. 26, ал. 1, т. 3;

¹¹³ Чл. 26. (1) (Изм. - ДВ, бр. 76 от 2005 г., в сила от 01.01.2007 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 02.06.2009 г.) Здравни кабинети се създават във:

3. (изм. - ДВ, бр. 95 от 2007 г., в сила от 01.01.2008 г., изм. - ДВ, бр. 41 от 2009 г., в сила от 02.06.2009 г., изм. - ДВ, бр. 24 от 2019 г., в сила от 01.07.2020 г., изм. относно влизането в сила - ДВ, бр. 101 от 2019 г.) социални и интегрирани здравно-социални услуги за резидентна грижа за повече от 20 потребители и в социалните услуги за осигуряване на подслон.

¹¹⁴ 1. Документ за актуална регистрация по националното законодателство, издаден от компетентен орган на съответната държава (за дружествата, регистрирани в държава - членка на Европейския съюз, или в държава, страна по Споразумението за Европейското икономическо пространство);

2. Решение по оценка на въздействието на околната среда, издадено по реда на Закона за опазване на околната среда (когато се изисква такава);

3. Лицензия и/или разрешение от Агенцията за ядрено регулиране, издадено по Закона за безопасно използване на ядрената енергия (за обекти с източници на йонизиращи лъчения).

В този смисъл е и ценността на новия Закона за социалните услуги (ЗСУ), който третира самите услуги като съвкупност от дейности, без да лимитира тяхното изпълнение в рамките на конкретна сграда или помещение. Затова и новата **социална услуга за подкрепа за придобиване на трудови умения** по ЗСУ, със своята иновативност и синхронизация с истинския пазар на труда, вдъхва оптимизъм и надежда за един бъдещ работещ модел, който реално може да се развие и да подпомогне пълноценно хората с интелектуални затруднения в процеса на трудовата им реализация.

ИЗВОДИ:

Анализът на нормативната уредба води до извода, че отговорите на всичките горепоставени въпроси следва да бъдат положителни. Доколкото изрично не е забранено, предоставянето на социална услуга и извършването на социално предприемачески трудови занимания на същия терен като допълнителна подкрепа към дневната грижа за човека е легитимно. Следователно хората с интелектуални затруднения, които тренират трудовите си умения на практика в защитената среда на социалното предприятие на доставчика или във външно предприятие, получават всеобхватна подкрепа - социално-психологическа, емоционална, мотивационна. Също така, не се открива и изрична регулация на законово ниво, която да забранява персонала на социалната услуга да съвпада изцяло или частично с персонала на социалното предприятие и да изпълнява функции със стопански характер, които да подсилват ефекта на дневната грижа.

Тази практика гарантира гъвкав иновативен подход като съвременна иновация, който трябва да бъде скрепен в социалното законодателство. Само тогава, когато доставчиците имат свободата да съчетават социалната работа с включването на човека в социално предприемаческите занимания, когато се оценява качеството на социалната услуга като нещо динамично, а не се рамкира в дадена сграда, в която не може да се прави нищо друго, освен услугата, може да се постигне най-голямата цел – повече възможности за трудова реализация и реална заетост със съпътстваща подкрепа за хората с интелектуални затруднения. Това иновативно социално решение следва да се припознае от социалното законодателство, да се систематизира и надгражда в тази посока.

ПРЕПОРЪКИ

Анализът на действащите правни регулации на международно и национално ниво в областта на трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения и на актуалните възможности за тяхната подкрепа в процеса на развиване на трудовите им умения в българския контекст ни дава основание да отправим конкретни препоръки, които да послужат пред ангажираните институции за целите на развитие и усъвършенстване на социалното и трудовото законодателства и практики в България:

I. Зачитането и уважаването на правото на труд на хората с интелектуални затруднение най-ефективно може да се постигне с активни действия за **преодоляване на стигмата и неразбирането към нуждите на хората с увреждания**. Страната ни има и международноправния ангажимент да прилага всякакви ефективни и подходящи мерки за **повишаване на общественото съзнание по отношение на хората с увреждания и за възпитаване на уважение към техните права и достойнство, за борба със стереотипите, предрасъдъците и вредните практики спрямо тях**.

За тази цел и в изпълнение на задълженията си по Конвенцията за правата на хората с увреждания България следва да полага усилия по всякакви начини да способства за **повишаване на общественото съзнание и признаване на уменията, качествата и способностите на хората с увреждания, както и на техния принос към работното място и пазара на труда**. Това може да се постигне чрез водене на **целенасочена политика** и приемане на **адекватни законодателни и финансови мерки за насърчаване:**

- ✓ **На работодателите** - чрез подкрепа за осигуряване на достъпна среда и на разумни улеснения, включително чрез субсидирана заетост, финансова подкрепа за наемане на социални работници;
- ✓ **На самите лица с интелектуални затруднения** – чрез квалификация и професионално ориентиране, подкрепа за предприемачество, упражняване на профсъюзни права, социална рехабилитация, подкрепяща лицата при извършване или подготовка за реализиране на трудова дейност и пр.;
- ✓ **Чрез защита на правото на труд** - гарантирана защита срещу дискриминация, равно заплащане и пр.

II. Първостепенна цел на българската социална система следва да бъде осигуряването на такива условия и среда, които да изведат човека с интелектуално затруднение до първичния пазар на труда, където той да работи самостоятелно. И само при необходимост – да получава съпътстваща психо-социална подкрепа (постоянно или регулярно) от професионалисти извън работното място. Така, тези специалисти ще бъдат в помощ и на самия работодател. Това може се случи чрез индивидуално планиране, при което човекът последователно преминава през **5 надграждащи се нива до достигане на нивото за самостоятелна работа на реалния трудов пазар:**

1. Първо ниво - Посрещане на основните нужди за развитие на човека.
2. Второ ниво - Изграждане на трудови умения и работни навици.
3. Трето ниво - Защитена заетост чрез упражняване на труд в защитена работна среда със съпътстваща подкрепа от специалисти.
4. Четвърто ниво - Подкрепена заетост чрез упражняване на труд със съпътстваща допълнителна подкрепа от външни специалисти.
5. Пето ниво - Самостоятелна работа на първичния пазар на труда

Системата трябва да насърчава преминаването между нивата и авансиращо надграждане на отделните равнища.

Конкретно при заетостта в специализирана работна среда - този, който подкрепя движението на човека, който е в центъра на грижата, да преминава през нивата в специализираната заетост, трябва да бъде професионалист извън специализираното предприятие или кооперация на хора с увреждания.

Резултатите от този процес могат да са бавни, но за сметка на това – устойчиви и в полза на човека с интелектуално затруднение.

III. Към момента развиването на трудовите умения на хората с интелектуални затруднения следва да преминава през формите за социална рехабилитация и трудотерапия, т.е. като част от социалната услуга и интервенция, без да се прави връзка с нуждите на реалния пазар на труда. Всъщност, развиването на трудовите умения на хората с интелектуални затруднения трябва да бъде **съпътствано с гъвкави форми и интервенции, които да могат да надскочат обичайните занимания за социална рехабилитация и трудотерапия и да отчитат актуалните тенденции и нуждите на реалния пазар.** Само по този начин човекът с намалена работоспособност, който иначе не би могъл да „насмогне“ на темповете и обема на обичайната работна среда, може да бъде **конкурентоспособен и продуктивен** на първичния пазар.

IV. Необходимо е да се **променят и адаптират политиките за заетост в условията на достъпна среда**, като в националното законодателство и стратегическите документи се постави акцент по отношение на **мерките за създаване на разумни улеснения за хората с интелектуални затруднения при сключване на трудов договор (представяне на текста в лесен за четене формат, както и друга необходима информация) и предоставяне на разумни улеснения на работното място.**

V. За да се постигнат ефективни резултати при провеждането на професионални обучения по части от професии или по професии за придобиване на първа степен на професионална квалификация, е необходимо **в професионалните гимназии и в центровете за професионално обучение да се разработят гъвкави целеви програми, които да са съобразени с различните нива на развитие на обучаемите лица с интелектуални затруднения.** Например, да бъдат въведени лесни за четене и разбиране модули, отговарящи на специфичните потребности на хората с интелектуални затруднения и учебната среда да бъде адаптирана към техните потребности.

VI. Хората с интелектуални затруднения могат да се ползват от всички поощрения и предвидени възможности за подкрепа по чл. 66 от Закона за хората с увреждания, само доколкото не са поставени под запрещение. Но докато този институт продължава да съществува в българската правна уредба, пред лицата с интелектуални затруднения винаги ще стои рискът в даден бъдещ момент, не по тяхна воля, да бъдат поставени под запрещение и да загубят възможността си да упражняват лично своите човешки права. И това е така, защото те лесно могат да бъдат подложени на теста дали разбират значението и последиците от своите действия. В този смисъл, е крайно наложително да бъдат предприети **законодателни промени за отмяна на института на запрещението и въвеждането на мерки за подкрепа, които да гарантират в пълна степен самостоятелното упражняване на права от хора с интелектуални затруднения и с психично-здравни проблеми.**

VII. Текстовете на Кодекса на труда, които предвиждат **специална закрила при уволнение и Наредбата за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда следва да се прецизират и дообогатят по начин, който да отчита спецификите на медицинския критерий за интелектуално затруднение**, като групата на хората с интелектуални затруднения се изведат от тази на хората, които страдат от „психично заболяване“.

VIII. Ефектът на подкрепата за заетостта на лицата с интелектуални затруднения не може да се постига единствено чрез формите за нейната организация. Необходимо е гарантирането на **система от подходящи мерки на законодателно ниво, които да предотвратяват или**

преустановяват различните проявления на дискриминация на работното място. Защитата на работниците и служителите с трайно намалена работоспособност се изразява предимно в задължението на работодатели, респ. органа по назначаването, за осигуряване на **еднакви условия на труд, равно възнаграждение за еднакъв или равностоен труд, равни възможности за професионално обучение и повишаване на професионалната квалификация; прилагане на еднакви критерии за оценка на труда, незабавно извършване на проверка и предприемане на мерки за прекратяване на евентуален тормоз по отношение на лицето с увреждане.** Работодателите, респ. органите по назначаване, нямат право при обявяване на свободно работно място да поставят изисквания, изключващи признака увреждане, или да откажат наемането или да наемат при по-неблагоприятни условия лица на основата на този признак.

IX. Смятаме, че в частта за **защитената заетост** на хората с увреждания е необходимо **сериозно преосмисляне и усъвършенстване на уредбата**, за да бъде тя **в синхрон с реалните потребности** на хората с интелектуални затруднения и практиката.

X. По силата на установената уредба в Закона за хората с увреждания **не може да се извършват дейности по защитена заетост, ако те се предоставят извън Центровете за защитена заетост и от други правни субекти** (напр. от доставчици на социални услуги, юридически лица с нестопанска цел, по собствена инициатива на работодатели). Това законодателно решение следва да се **преодолее и доусъвършенства**, за да се разшири периметъра на възможните форми за подкрепа при защитена заетост, предоставяни не само в рамките на Центровете за защитена заетост, но и от други правни субекти.

XI. Законът за насърчаване на заетостта възприема **подкрепената заетост** единствено като **дейност за предоставяне на посреднически услуги по заетостта за хора с трайни увреждания.** Доколкото този вид заетост **не обезпечава подкрепата на човека с увреждане при извършването на трудовата дейност на самото работно място след стартиране на заетостта**, тази мярка **не се оказва реален инструмент за подкрепа на заетост за хората с увреждания.**

XII. В Националния план за действие по заетостта **квотата на подкрепената заетост продължава да заема пренебрежимо малки стойности.** Така например, през 2019 г. размерът на средствата за подкрепена заетост по чл. 43а от ЗНЗ за наето на работа на несубсидирано работно място безработно лице с трайно увреждане, след получени услуги по активиране и мотивиране за работа, обучение и др. е в размер на 700 лв. **Препоръчително е да се планира предоставянето на повече финансови средства, които да обезпечат нуждите на несубсидираното работно място съгласно специфичните потребности на работещите с интелектуални затруднения.**

XIII. Необходимо е да се осмисли изключително важната роля на социалния работник при предоставянето на подкрепа за трудовата реализация на хората с интелектуални затруднения. В този смисъл е препоръчително да се предвидят **мерки за финансиране на работодателите за наемане на социални работници, които да бъдат в подкрепа на наетите работници и служители с интелектуални затруднения в предприятията.**

XIV. Съществуващото терминологично несъответствие между понятията и съдържанието на дейностите за насърчаване на заетостта (като например дефинициите за: **„професионална рехабилитация“**, **„трудова рехабилитация“**, **„защитена заетост“**, **„подкрепена заетост“**) следва да се преодолее, като легалните дефиниции конкретно в Закона за хората с увреждания и Закона за насърчаване на заетостта се преосмислят, за да отговарят напълно на търсения ефект от различните форми за подкрепа на трудовата заетост. Така например:

- Традиционно „*рехабилитацията*“ се възприема като комплекс от методи за лечение (бани, масажи, нагревки и др.), с които се възстановява нормалното състояние на организма след заболяване. Относима към процеса за възстановяване и награждаване на трудовите умения за социализация и връщане към пазара на труда, понятието „*рехабилитация*“ не отговаря на съдържанието на дейностите, чрез които се осъществява (например, оценка на професионалната пригодност, професионални консултации, професионално обучение и др.). По-подходящи биха били термините „*професионална интеграция*“/“*трудова интеграция*“, „*подкрепа за връщане на пазара на труда*“/ „*подкрепа за възстановяване на трудовите умения*“;
- Подкрепената заетост - следва да бъде форма, при която човекът с интелектуално затруднение да получава подкрепа не само за намиране на работа чрез посреднически услуги, но най-вече при изпълнението на трудовите дейности в реалната работна среда от професионалисти – социални работници.
- Защитената заетост - следва да бъде форма, при която лицето с интелектуално затруднение работи и получава доходи от труда си в работна среда, която е адаптирана към неговите специфични нужди, но и където работят други хора без увреждания. Тази форма на заетост не може да бъде капсулирана единствено и само в затворени структурни звена (Центрове за защитена заетост), чиито условия за създаване и функциониране са неясни и будят съмнения, финансират се от Агенцията за хората с увреждания и имат спорен производствен процес, от който не става ясно дали и как човекът с увреждане работи.

XV. Статусното ориентиране на дейността на специализираните предприятия, кооперациите на хора с увреждания, центрове за защитена заетост е неправилен подход и следва да се преодолее. Институционализирането на тези структури създава условия за конфликтност и неяснота доколко, как и изобщо могат ли да се комбинират със социални услуги.

Необходимо е да се разширят възможностите за предоставяне на защитена и подкрепена заетост от всеки един работодател, при гъвкави условия и адаптирана работна среда.

XVI. Доколкото изрично не е забранено, предоставянето на социална услуга и извършването на социално предприемачески трудови занимания на същия терен като допълнителна подкрепа към дневната грижа за човека е легитимно. Следователно, хората с интелектуални затруднения, които тренират трудовите си умения на практика в защитената среда на социалното предприятие на доставчика или във външно предприятие, получават всеобхватна подкрепа - социално-психологическа, емоционална, мотивационна. Също така, не се открива и изрична регулация на законово ниво, която да забранява персонала на социалната услуга да съвпада изцяло или частично с персонала на социалното предприятие и да изпълнява функции със стопански характер, които да подсилват ефекта на дневната грижа.

Тази практика гарантира гъвкав иновативен подход като съвременна иновация, който трябва да бъде скрепен в социалното законодателство. Само тогава, когато доставчиците имат свободата да съчетават социалната работа с включването на човека в социално предприемаческите занимания, когато се оценява качеството на социалната услуга като нещо динамично, а не се рамкира в дадена сграда, в която не може да се прави нищо друго, освен услугата, може да се постигне най-голямата цел – повече възможности за трудова реализация и реална заетост със съпътстваща подкрепа за хората с интелектуални затруднения.

Това иновативно социално решение следва да се припознае от социалното законодателство, да се систематизира и надгражда. Затова считаме, че то трябва да се легитимира законово като положителна практика и да се насърчава неговото реализиране.

По този начин ще се избегнат потенциалните тълкувания за непорочност на практиката или конфликт на интереси, които в момента са залегнали във вътрешните правилници и наредби на някои от общините.