

ПОВИШАВАНЕ НА ИНФОРМИРАНОСТТА СРЕД МЛАДЕЖИТЕ

относно Гаранцията за младежта в България
Проект VS/2016/0050

СЪДЪРЖАНИЕ

- 2 Кратка информация за Гаранцията за младежта
- 3 Проект „Повишаване на информираността сред младежите относно Гаранцията за младежта в България“ - кратка информация
Специфични цели на проекта
- 4 Примери за успешната реализация на шест младежи, получили предложение по Гаранцията за младежта
- 6 Гаранция за младежта – намиране на работа в три стъпки
- 9 Практически съвети: Как да си попълня документи за кандидатстване за работа – с електронен адрес към съответни образци на документи; Как да се подготвя за интервю за работа – външен вид, често задавани въпроси и др.

КРАТКА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ГАРАНЦИЯТА ЗА МЛАДЕЖТА

Гаранцията за младежта е подход за борба с младежката безработица, който гарантира, че всички млади хора под 25 години — независимо дали са регистрирани в службите по заетостта или не — получават качествено конкретно предложение в рамките на 4 месеца, след като са напуснали формалното образование или са останали без работа.

Националната гаранция за младежта на България предвижда всеки млад човек на възраст от 15 до 24 години (вкл.) да получи качествено предложение за: работа, продължаване на образованието, чиракуване или стаж, в рамките на 4 месеца след като остане без работа или напусне системата на формалното образование. В България, предвид законодателното регламентиране на възрастта на младежите, която обхваща лицата до 29 г., в изпълнение на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта се работи и с младежите във възрастовата група 25 – 29 г. (вкл.).

Изпълнението на Гаранцията на младежта продължава до края на 2020 г., като целта е да се отправи качествено предложение за работа, чиракуване, стажуване или обучение на всеки младеж попадащ в обхвата ѝ.

ПРОЕКТ „ПОВИШАВАНЕ НА ИНФОРМИРАНОСТТА СРЕД МЛАДЕЖИТЕ ОТНОСНО ГАРАНЦИЯТА ЗА МЛАДЕЖТА В БЪЛГАРИЯ“ VS/2016/0050 - КРАТКА ИНФОРМАЦИЯ

Проект „Повишаване на информираността сред младежите относно Гаранцията за младежта в България“ се реализира по Програмата на ЕС за заетост и социални иновации в изпълнение на споразумение между Европейската комисия (ЕК) и Министерството на труда и социалната политика (МТСП). **Основната цел** на Проекта е популяризиране на възможностите за младите хора, предоставени в изпълнение на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014 – 2020 г.

Специфичните цели на проекта включват:

- Повишаване на осведомеността сред младежите, вкл. тези, които не учат, не работят и не са регистрирани в бюрата по труда (NEETs), относно Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014-2020 г., с оглед включването им в дейностите по Плана.
- Насърчаване на държавните институции, социалните партньори, образователните и обучителните институции, младежките организации, регионалните и местните администрации да повишат приноса си за постигане на целите на Националния план за изпълнение на Европейската гаранция за младежта 2014-2020 г.
- Подобряване на административния капацитет на младежките медиатори, назначени в общините с голям брой неактивни младежи, за активирането им.

Целевата група на проекта са младежи, които не учат, не работят и не са регистрирани в бюрата по труда (NEETs) и младежките медиатори, назначени в общини с висок брой неактивни младежи.

ПРИМЕРИ ЗА УСПЕШНАТА РЕАЛИЗАЦИЯ НА ШЕСТ МЛАДЕЖИ, ПОЛУЧИЛИ ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПО ГАРАНЦИЯТА ЗА МЛАДЕЖТА

и включени в програми и проекти с финансиране от средствата за активна политика на пазара на труда или с европейски средства.

Петя и Александра са сестри-близначки от гр. София. След като завършват успешно Юридическия факултет на СУ „Климент Охридски“, се регистрират в Бюрото по труда и са класирани за стаж в държавната администрация по програма „Старт на кариерата“. Още по време на следването си проявяват интерес към международното право. Ето защо се чувстват удовлетворени от възможността да стажуват в дирекция „Европейски въпроси и международно сътрудничество“ на Министерството на труда и социалната политика. По време на 9-месечния стаж, натрупват ценен практически опит, разширяват познанията си по европейски теми, показват старание и отговорност при изпълнение на задачите. В резултат им е предложено да останат на постоянни работни места в Министерството на труда и социалната политика (www.youtube.com/watch?v=aVQ5uCV5iP8).



Петя и Александра

Веселин Цветков е от гр. Враца, завършил е Икономическия университет в гр. Варна, специалност „Финанси“. Младежът спортува активно и мечтае да се реализира професионално в България. Регистрира се в Бюрото по труда в гр. Враца. В рамките на инициативата Гаранция за младежта, трудовият посредник в Бюрото по труда му предлага редица възможности за обучение и заетост. Един месец след регистрацията си в Бюрото по труда, Веселин получава предложение по операция „Младежка заетост“ за работа като „бизнес-консултант“ в Търговско-промишлената палата на гр. Враца. Младежът обича динамиката в живота и иска да се докаже като личност. При него се оказва особено ефективен подходът за стажуване в рамките на 9 месеца в реална работна среда. По време на стажа успешно завършва курс по управление на европейски проекти и програми. Веселин Цветков е един от най-активните участници в кампанията „Виж Европа, но се върни във Враца!“ на център „Европа“ (www.youtube.com/watch?v=COKpV-mwjaM).



Веселин Цветков



Ивелина Борисова



Зинаида Карагъзова

Зинаида Карагъзова е млада майка от гр. Пловдив, на 26 години. Завършила е средното си образование в СОУ „Найден Геров“ – гр. Пловдив. За нея е много важно да започне работа, защото отглежда сама детето си. След регистрацията си в Бюрото по труда в Пловдив, Зинаида е включена в Ателие за търсене на работа и получава умения за подготовка на документи за кандидатстване за работа, за представяне пред работодател и др. Трудовият посредник ѝ предлага работа като помощник в кухня във фирма за кетъринг. Наета е и работодателят ѝ е много доволен от работата ѝ. Тя се чувства доволна на новата си работа и може спокойно да се грижи за своето дете (www.youtube.com/watch?v=PTCfQNU2b9o).

Мелис Седат Хюсю е на 21 години, от гр. Иперих. Завършила е средното си образование в гимназия „Васил Левски“ в родния си град. Регистрирала се е в Бюрото по труда. Информирана е за възможностите, предоставяни на младите хора в рамките на инициативата Гаранция за младежта от своя трудов посредник. Избира да се включи в схемата „Младежка заетост“ и започва работа като „продавач-консултант“ в магазин за хранителни стоки. Чувства се удовлетворена от работата си и е доволна от възможността, която Бюрото по труда ѝ предостави (www.youtube.com/watch?v=LW23X0h1_I).



Мелис Седат Хюсю

Ивелина Борисова е млада жена от гр. Монтана. Има завършено средно професионално образование. При регистрацията си в Бюрото по труда, трудовият посредник ѝ информира за Гаранцията за младежта и я консултира за нейното професионално развитие. Ивелина се запознава с различни възможности за включване в заетост, съобразени с нейните възможности. Наета е като детегледачка в Дневна детска ясла в гр. Монтана. Ивелина обича работата с децата и е убедена, че е намерила своето призвание (www.youtube.com/watch?v=2BEK5wMqtJ4).

ГАРАНЦИЯ ЗА МЛАДЕЖТА – НАМИРАНЕ НА РАБОТА В ТРИ СЪПКИ:

Бюрата по труда – регистрация и предлагани посреднически услуги (включване в Ателие за търсене на работа, консултиране с психолог и кейс-мениджър, и други услуги), информация за трудовите борси, организирани от Агенцията по заетостта, Е-трудова борса, EURES – възможности и др.

1. Регистрация в бюрото по труда

Регистрацията в бюрото по труда дава възможности на младите хора да получат различни услуги и информация за наличните свободни работни места, курсовете за обучение, в които могат да се запишат, възможностите за стажуване, програмите, които осигуряват работа на младите хора и заплатите и осигуровките им се финансират с държавни или европейски средства. Трудовите посредници имат за задача да мотивират за активно поведение на пазара на труда младите хора и да им осигурят при необходимост консултация с кейс-мениджър или психолог, да ги включат в Ателие за търсене на работа. В бюрата по труда разполагат с информация относно възможностите за работа в други страни по междуправителствени спогодби и чрез мрежата за европейски услуги по заетостта (EURES).

Регистрацията на търсещите работа лица в бюрото по труда се извършва лично по постоянен или настоящ адрес, след представяне на необходимите за целта документи. Повече информация за регистрацията на лицата, сроковете, които трябва да се спазват, документите, които се изискват за целта и друга полезна информация ще намерите на сайта на Агенцията по заетостта (www.az.government.bg/) рубрика „Търсещи работа“/ „Информация за регистрация на търсещите работа лица“.



2. Консултиране

При първата среща с безработния млад човек, трудовият посредник от бюрото по труда изготвя **индивидуален план за действие, включващ необходимите стъпки в процеса на реализация на младежа на трудовия пазар. Предлаганите посреднически услуги са съобразени с индивидуалните потребности и възможности на търсещия работа младеж.**

Подобряване на уменията за търсене на работа и успешно представяне пред работодател предлага включването в **Ателие за търсене на работа**. В ателието безработните младежи ще получат помощ при подготовката на документи за кандидатстване за работа, при подготовката за представяне на интервю за работа, както и насоки как да подготвят план за кариерно развитие и др.

Мениджърът на случай (case manager) също може да окаже подкрепа на младите хора за разрешаване на проблемите им, които им пречат да се реализират успешно на пазара на труда. Той е експерт, който се запознава с техните потребности, желания и възможности, определя и координира услугите, които ползват младите хора, координира и екипа от експерти, който работи по дадения случай. Целта е чрез задълбочено проучване на потребностите и потенциала на младия човек, както и условията на средата, в която той се намира, да се предостави „пакет от услуги“, които максимално да отговарят на неговите потребности. **Психологическо подпомагане и подкрепа** може да получи всеки млад човек, регистриран в бюрото по труда, от работещите в него психолози.



Много млади хора успешно намират работа по време на трудовите борси, организирани ежемесечно от Агенцията по заетостта. По време на срещите „лице в лице“ с работодателите те могат да се запознаят с условията на работа и предлаганото заплащане, а и работодателят може да направи своя избор. График на предстоящи трудови борси, които ще бъдат организирани на територията на цялата страна се публикува в сайта на Агенцията по заетостта (www.az.government.bg), рубрика „Новини“.

Достъп до свободните работни места, обявени в бюрата по труда, младите хора имат и чрез „Електронната трудова борса“ на сайта на Агенцията по заетостта. В рубрика „Е-трудова борса“ младежите могат да се запознаят със свободните работни места, както и с изискванията за тяхното заемане. Те могат да посетят и електронната страница на EURES мрежата за сътрудничество между обществените служби по заетост в страните от Европейското икономическо пространство (28-те страни-членки на Европейския Съюз/ЕС/, Норвегия, Исландия и Лихтенщайн) и Конфедерация Швейцария. На електронен адрес (www.eures.bg) има информация за свободните работни места, заявени чрез националните и обществените служби по заетостта в страните-членки на EURES, както и работните места, заявени чрез т.нар. EURES съветници.

3. Получаване на качествено предложение (за работа, чиракуване, стажуване или обучение) - възможности за обучение и заетост по програми, мерки и схеми, насочени към младите хора

Подробна информация за програмите, проектите и насърчителните мерки, подпомагащи заетостта и обучението на младежи, има на сайта на Министерството на труда и социалната политика (www.mlsp.government.bg), рубрика „Политики“/ „Заетост“/ „Програми и проекти за заетост“, както и на сайта на Агенцията по заетостта (www.az.government.bg)/ рубрика „Търсещи работа“/ „Програми и проекти“ и „Мерки за заетост“.

Практически съвети: Как да си попълним документи за кандидатстване за работа – с електронен адрес към образците на документи; Как да се подготвим за интервю за работа – външен вид, често задавани въпроси и др.; Какво е трудов договор и на какво да обърнем внимание, когато подписваме такъв?



КАКВО Е ТРУДОВ ДОГОВОР

КАК ДА СЕ ПОДГОТВИМ
ЗА ИНТЕРВЮ ЗА РАБОТА

КАК ДА СИ ПОПЪЛНИМ
ДОКУМЕНТИ ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ ЗА РАБОТА

Как да си подготвим документи за кандидатстване за работа?

Автобиографията (CV) е най-важният писмен документ, който се изисква при кандидатстване за работа. В него се включват лични данни, информация за образованието, квалификацията, професионалният опит и умения на лицето. **Тя създава първото впечатление при кандидатстване за работа**, участие в конкурси и др. Поради това е изключително важно да е добре написана и оформена. Важно е да се спазва изискването за краткост, точност и обективност на представяната информация.

Бланка за европейски формат на автобиография има на адрес www.europass.cedefop.europa.eu/editors/bg/cl/compose.

Мотивационното писмо е сравнително ново изискване от българските работодатели при кандидатстване за работа, заедно с автобиографията. Чрез него кандидатстващият се стреми да убеди работодателя, че е подходящ за обявеното работно място и има необходимите професионални умения и лични качества, за да заеме това място. Мотивационното писмо е елемент от „първото впечатление“, което прави кандидата за работа. Добре аргументираното мотивационно писмо може да компенсира някои недостатъци в автобиографията на кандидата.

Допълнителна информация за подготовка на мотивационно писмо има на адрес www.europass.cedefop.europa.eu/editors/bg/cl/compose.

Как да се подготвим за интервю за работа?

Цел на интервюто за работа е да се направи оценка за предимствата на кандидата, свързани с конкретна желана от него позиция. В него участват две страни – интервюиращ (предлагач работа) и интервюиран (кандидатстващ за работа). Обикновено подборът преминава през няколко етапа:

- 1) *подбор по документи* – начинът на оформяне дава обратна връзка за нивото на интелигентност, грамотност, стил и умение за изразяване на кандидата;
- 2) *първоначално (предварително) интервю* – среща „очи в очи“ на кандидата с мениджъра „Човешки ресурси“. Формира се първото впечатление от кандидата. При първата среща външният вид е важен и облеклото трябва да е подходящо избрано спрямо конкретната ситуация. При деловите срещи е валидна поговорката „По дрехите посрещат, по ума изпращат“. Счита се, че **90 % от мнението, което хората си съставят един за друг при запознанството, се формира през първите 90 секунди**. Това е силата на „първото“ впечатление. След първото впечатление се изисква по-подробна информация. На този етап фирмите често използват бланки за кандидатстване, в които кандидатите попълват данни за себе си и отговарят на въпроси като очаквана заплата и предпочитано работно време и др. Самото интервю на практика е разговор с един или няколко експерти от фирмата (мениджър „Човешки ресурси“, специалисти в съответната област и др.).

Обикновено те **задават въпроси за:**

- *Мотивацията на кандидата да започне работа във фирмата* – „Защо избрахте да кандидатствате в нашата фирма?“, „Какво знаете за нейната дейност?“, „Какви са професионалните Ви планове?“, „Ако започнете работа при нас, какво би Ви накарало да напуснете?“ и др.
- *Самооценката* – „Как се самооценявате като професионалист?“, „Кое е най-силното и кое е най-слабото Ви качество?“ и др.
- *Ниво на комуникативност (умение и желание да се общува с другите)* – „Притеснявате ли се, ако трябва да потърсите помощ или съвет от колега?“, „Приемате ли критика?“, „Можете ли да ограничите социалните си контакти, ако това е в интерес на работата Ви?“ и др.
- *Степента на стресостойчивост и емоционалност* – „Често ли се ядосвате?“, „Как реагирате в стресова ситуация?“, „Имате ли хоби?“ и др.
- *Заплащане* – „Каква заплата очаквате?“, „Под каква стартова заплата не бихте започнали работа?“, „Какво заплащане би Ви мотивирало?“ и др.
- *Трудов договор* – той е важен елемент от коректните отношения между работодател и служител.



Какво е трудов договор и на какво да обърнем внимание, когато подписваме такъв?

Трудовият договор е двустранно споразумение между служител/работник и работодател, по силата на който служителят/работникът се задължава да извърши определената в договора работа. Срещу нея работодателят се задължава да му изплаща определено възнаграждение. При подписването на трудов договор се спазват изискванията на Кодекса на труда.

Важно е преди да подпишете трудов договор да се запознаете внимателно с неговото съдържание. Обикновено фирмите използват готови типови образци на трудов договор. Важно е да са попълнени коректно всички части на документа – дата на сключване на договора; информация за страните по договора (работодател и изпълнител); основание за сключване на договора (посочват се законите, чиито разпоредби се прилагат); предмета на договора; срока на изпълнение на договора – от коя дата влиза в сила и до кога е валиден договора; има ли срок на изпитване; правата и задълженията на страните по договора; размера на възнаграждението, като сумите се пишат с цифри и словом; подписи на страните по договора. Важно е сключеният договор да бъде регистриран в съответното териториално поделение на Националната агенция за приходите, в регламентирания тридневен срок.

Работата без трудов договор освен, че е незаконна, ощетява младите хора, тъй като губят права за всички осигурителни случаи – болест, трудова злополука, майчинство, безработица, пенсия и др. При нарушения на техните трудови права, те могат да сигнализират отговорната държавна институция – Главната инспекция по труда.

Какво е нужно за сключване на трудов договор?

Документите, които са необходими за сключването на трудов договор са регламентираны в Наредба за документите, които са необходими за сключване на трудов договор и това са:

1. Документ за самоличност, който работодателят трябва да върне веднага;
2. Ако е необходим образователен или друг ценз, документ за придобиването му;
3. Ако е необходим минимален трудов стаж за заемане на длъжността, документ за придобиването му;
4. Ако лицето постъпва за първи път на работа или не е било на работа по трудов договор за повече от 3 месеца, документ за медицински преглед, удостоверяващ, че лицето може да заема длъжността;
5. Ако със закон или друг нормативен акт се изисква чисто съдебно минало за заемане на определени длъжности, свидетелство за съдимост. В противен случай работодателят няма право да го изисква.
6. Ако лицето не е навършило 18 години, разрешение от Главната инспекция по труда.

Работодаателят може да изисква други документи единствено, ако за заемане на съответната длъжност тези документи се изискват по закон или друг нормативен акт.