



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“ е съ-финансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България.

Код на проекта: 16.4.2.104; e-MS код: ROBG-192

Бюджет на проекта: 410 207.72 евро,  
стойност на финансиране от ЕС: 348 676.56 евро от ЕФРР

# КУРС

## Пазар на труда и граждански права, трудова законодателство в Румъния и България



Курсът е разработен в рамките на Дейност 4, по проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България. Проектът се изпълнява от Сдружение Добруджанско аграрно и бизнес училище /ДАБУ/, Добрич, България в партньорство със Сдружение „Избери своята професия“ - Център за професионално обучение, Констанца, Румъния.



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



## 1. Цел на обучението

Целите на обучението са свързани с придобиването на теоретични знания и и подобряване на личните умения необходими за реализацията на пазара на труда, познаване на важни аспекти от трудовото законодателство на България и Румъния.

### По-конкретно, подцелите са както следва:

- Придобиване на знания за нужните нормативни документи при пребиваване в чужда страна с цел намиране на работа/разрешителни, удостоверения/
- Придобива знания и умения за използване на различни подходи за намиране на работа - чрез агенции, по интернет, чрез посредници и др.
- Развиване и обогатяване на общите познания, свързани с гражданските права и живота в друга държава /социална сфера, образование, здравеопазване/
- Придобиване на знания относно трудовото законодателство в двете държави, основни моменти при сключване на договор, основи на данъчно-осигурителните системи в двете държави

## 2. Целева група

Млади хора на възраст между 16 и 28 години, хора търсещи работа и такива, които вече са заети в сферата на ресторантьорството и кулинарните изкуства в Българо-румънския трансграничен район.

## 3. Хорариум на обучението:

Обучението ще бъде проведено в рамките на 8 учебни часа.

## 4. Съдържание

Темите в програмата за обучение в Курс "Пазар на труда и граждански права, трудово законодателство в Румъния и България" са структурирани в 2 модула - Пазар на труда и граждански права в България и Румъния и Обзор на трудовото законодателство в България и Румъния.

Програмата е предназначена основно за активно търсещи работа и такива с висока степен на лична мотивация за връщане на пазара на труда. Обучението ще бъде осъществено, след специален подбор на организирани събития целящи обучение и подготовка за трудова мобилност в трансграничния регион, в рамките на Дейност 7, по проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“.

## 5. Очаквани резултати

Програмата на обучението дава възможност на курсистите:



- запознат е с нужните документи за пребиваване в друга държава / за българите в Румъния и за румънците в България/
- познава основните начини и подходи за търсене на работа в България и Румъния
- запознат е с условията на труд в двете държави
- познава основните моменти от гражданските права и живот в друга държава /социална сфера, образование, здравеопазване/
- познава основните моменти от трудовото законодателство в България и Румъния
- умее да прави съпоставка на трудовото законодателство между двете държави
- познава отделните компоненти, задължителни при сключване на трудови договор /работна заплата, работно време, отпуски/
- познава основите на данъчно-осигурителните системи в двете държави

## 6. Учебен план

| №  | Модул                                                   | Бр. учебни часове |
|----|---------------------------------------------------------|-------------------|
| 1. | Пазар на труда и граждански права в България и Румъния  | 4                 |
| 2. | Обзор на трудовото законодателство в България и Румъния | 4                 |

## 7. Учебна програма

### Модул 1: Пазар на труда и граждански права в България и Румъния

| №   | Теми                                                                                                                                                                                                                                                                     | Методи на работа               |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1.1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разрешения за пребиваване в България и Румъния, регистрационни процедури</li> <li>• Търсене на работа</li> <li>• Условия на труд</li> </ul>                                                                                     | Лекция, практически упражнения |
| 1.2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Граждански права и живот в България И Румъния: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Настаняване;</li> <li>- Образователна система;</li> <li>- Здравна система;</li> <li>- Културен и социален живот;</li> </ul> </li> </ul> |                                |



## **Модул 2: Обзор на трудовото законодателство в България и Румъния**

| №   | Теми                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Методи на работа                     |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 2.1 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Трудови договори и трудово право: <ul style="list-style-type: none"> <li>Заплащане;</li> <li>Работно време;</li> <li>Отпуски;</li> <li>Самонаемане;</li> </ul> </li> </ul>                                                                                                                                                             | Лекция,<br>практически<br>упражнения |
| 2.2 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Данъци и данъчно облагане в България и Румъния</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                      |
| 2.3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Социално осигуряване в България и Румъния; <ul style="list-style-type: none"> <li>Парични обезщетения при временна неработоспособност;</li> <li>Парични обезщетения за майчинство;</li> <li>Обезщетения при безработица;</li> <li>Пенсия за осигурителен стаж и възраст;</li> <li>Пренос на осигурителни права;</li> </ul> </li> </ul> |                                      |

## **8. УЧЕБНИ МАТЕРИАЛИ**

### **УПРАЖНЕНИЯ И ЗАДАЧИ**

#### **ТЕСТ 1**

#### **1. Държавата гарантира правото на труд чрез:**

- установяване на минимални стандарти;
- санкции за работодателите;
- привилегии за работниците и служителите;
- не го гарантира; регулира го

#### **2. Работодател, при когото няма синдикална организация, сключва колективен трудов договор (КТД) с:**

- общото събрание на работниците и служителите;
- с представители на работниците и служителите;
- не сключва КТД;



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



**3.Задължението за регистрация на синдикалните и работодателските организации ограничава свободата на сдружаване:**

- а)да;
- б)не;

**4.Изискванията за представителност на синдикалните и на работодателските организации са:**

- а)еднакви;
- б)симетрични;
- в)неравностойни;
- г)тъждествени;

**5.Писмената форма на трудовия договор е:**

- а)задължителна (за действителност на договора);
- б)препоръчителна;
- в)субсидирана;

**6.Постъпването на работника или служителя на работа задължително се удостоверява в писмена форма:**

- а)да;
- б)не;

**7.Размерът на трудовото възнаграждение при трудово правоотношение, възникнало от конкурс се определя:**

- а)с решение на конкурсната комисия;
- б)едностранно от работодателя;
- в)по взаимно съгласие на страните;

**8.Трудовата норма като количество труд се определя :а)едностранно от работодателя;**

- б)с колективния трудов договор;
- в)по взаимно съгласие на страните;
- г)с нормативен акт;

**9.Възнаграждението за единица изработка (трудова норма) се определя:**

- а)едностранно от работодателя;
- б)с нормативен акт на Министерски съвет;
- в)по взаимно съгласие на страните;
- г)с колективен трудов договор;

**10.Работник (служител), който е загубил делото срещу работодателя си дължи:**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- а) само адвокатските разноски на работодателя;
- б) държавни такси и разноски по цялото производство;
- в) не дължи никакви плащания;

## ТЕСТ 2

### 1. Държавата осъществява закрилата на труда чрез:

- а) установяване на минимални стандарти;
- б) санкции за работодателите;
- в) привилегии за работниците и служителите;
- г) установяване на максимални стандарти;

### 2. Кодексът на труда урежда:

- а) само трудови отношения;
- б) нетрудови отношения;
- в) трудови и тясно свързани с тях отношения;

### 3. Договорът за ученичество е:

- а) договор за придобиване на квалификация;
- б) трудов договор за изпитване;
- в) ненаименуван договор на облигационното право;
- г) трудов договор с модалитети; договор със задължения

### 4. Опишете накратко разликата между „временна” и „краткотрайна” работа по смисъла на чл.68, ал.2 и 3 КТ:

### 5. Допустимо ли е превръщането на „срочен” трудов договор по чл.68, т.3 КТ в договор за неопределено време при условията на чл.69, ал.1 КТ след завръщането на замествания:

- а) да; б) не;

### 6. При непреодолима причина работодателят може да измени мястото на работа на работника или служителя и извън населеното място, в което е уговореното място на работа:

- а) да; б) не;

### 7. Работата при ненормиран работен ден в работни дни се компенсира с:

- а) допълнително трудово възнаграждение;
- б) увеличен размер на основното възнаграждение;



- в)допълнителен платен годишен отпуск;
- г)допълнително възнаграждение и допълнителен платен отпуск;

**8.Неизползваните учебни отпуски:**

- а)се компенсират с парично обезщетение;
- б)се отлагат за следващата учебна година;
- в)не се отлагат и не се компенсират;
- г)отлагат се и се компенсират като платения годишен отпуск;

**9.Допустимо ли е от трудовото възнаграждение на работника(служителя) да се извършват удържки извън случаите по чл.272,чл.1 КТ:**

- а)да;
- б) не;

**ТЕСТ 3**

**1.С разрешението за приемане на работа на непълнолетен, навършил 15-, но ненавършил 16 - годишна възраст инспекцията по труда му признава:**

- а)трудова правоспособност;
- б)трудова дееспособност;
- в)качествата по букви :а” и „б” едновременно

**2.Трудовата дееспособност на лицата между 15- и 16- годишна възраст е:**

- а)пълна;
- б)ограничена;

**3.Посочете специфичните елементи в правния режим на нощния труд**

**4.Посочете правните възможности за уреждане на отношенията между страните на ТПО по време на престой Чл. 120.**

**5.През времето, когато е изпълнявал друга работа поради престой работникът (служителят) има право на възнаграждение за:**

- а)работата,която е изпълнявал по време на престоя;
- б)работата,която е изпълнявал по време на престоя, но не по - малко от възнаграждението за основната му работа;

**6. Работникът (служителят) има право да направи предложение за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие със срок за приемане на предложението 3 дни от деня на получаването му от работодателя:**





а) да; б) не;

**7. Ако работникът (служителят), отправил предизвестие за прекратяване на трудовия договор, остане на работа 5 и повече работни дни след изтичането на срока на предизвестията, без писмено възражение на работодателя, трудовият договор:**

- а) се прекратява с изтичането на срока на предизвестията;
- б) се трансформира в безсрочен трудов договор.

**8. Допустим ли е иск за отмяна на проведен конкурс:**

- а) да;
- б) не

**9. Допустимо ли е възстановяването на пропуснат по уважителни причини давностен срок за предявяване на искове по трудови спорове:**

- а) да;
- б) не; срока е преклузивен

**11. Допустимо ли е трудов спор на заместник - министър да се разгледа от съд:**

- а) да;
- б) не;

#### ТЕСТ 4

**1. Трудовото право е:**

- а) частно право;
- б) публично право;
- в) предимно е частното право с публичноправни елементи;
- г) предимно публично с частноправни елементи;

**2. Отношенията, непосредствено свързани с трудовите, които са предмет на трудовото право са:**

- а) трудови отношения;
- б) особен вид трудови отношения
- в) нетрудови отношения;

**3. Има ли основания за възникване на трудово правоотношение, които не се уреждат от Кодекса на труда: При отговор „да“, моля посочете ги**

- а) да;
- б) не;





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



**4. Работодателската правоспособност е част от общата гражданска правоспособност:**

- а) да;
- б) не;

**5. Трудовата правоспособност и дееспособност на физическите лица е част от тяхната обща гражданска правоспособност и дееспособност:**

- а) да;
- б) не;

**6. Минималната продължителност на уговорения, между страните непълен работен ден е:**

- а) ограничена;
- б) неограничена.

**7. Допустимо ли е трудовото възнаграждение да се изплаща в питейни и/или увеселителни заведения:**

- а) да;
- б) не;
- в) зависи от характера и мястото на работата;

**8. Допустимо ли е трудовото възнаграждение по искане на работника (служителя) да се изплаща на лица, които не са му близки родственици:**

- а) да;
- б) не;

**9. Може ли касиерът да откаже изплащане на възнаграждението на третото лице, поради това, че по преценка на касиера, то не е близък на работника (служителя):**

- а) да; б) не;

**9. Липсата на качества за ефективно изпълнение на работата е основание за дисциплинарно наказване:**

- а) да; б) не;

**10. Правото на работодателя да уволни професор, навършил 65 години, предполага и придобито право на пенсия за осигурителен стаж и възраст:**

- а) да; б) не;

**11. Допустимо ли е уволнение поради съкращаване на щата на майка, която ползва отпуск за отглеждане на малко дете:**



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- а) да ;
- б) не;
- в) допустимо при определени условия;

## КАЗУСИ

**Казус 1:** Фирма има много сериозен проблем с текучество на персонала. Напускат подготвени ценни кадри, което затормозява производствения процес и застрашава самото бъдеще на фирмата.

*Какво трябва да направи ръководството на фирмата?*

- Да анализира дейността си с помощта на подходящи специалисти и да установи причините довели до това състояние.
- Да определи основните и нуждаещите се от неотложно въздействие причини с помощта на Общото събрание на работниците и служителите.
- Да спазва трудовото законодателство в следните направления:
  - да осигури обучение и кариерно развитие на своите работници;
  - да предостави подходящи социално-битови условия на персонала;
  - да преговаря задължително за сключване на Колективен трудов договор (КТД) с представителите на работниците и служителите и на синдикалната организация;
  - да осигури услугите на специалисти и психолози, в областта на управлението на човешките ресурси за подобряване на социално - психологически климат, не са излишен разход. Този разход се възстановява многократно при успешно и навременно въздействие в тази насока.
  - да премахне, когато възникват неудовлетворителните и опасни условия на труд;
- да кандидатства с проект по схема „Безопасен труд“ ако работната среда не предлага безопасни и здравословни условия на труд, която предлага финансиране в следните размери на безвъзмездната финансова помощ от ОП „РЧР“:



### ***Какво трябва да направят работниците и служителите във фирмата?***

Да сключат КТД. Независимо от инициативите на работодателя, във съдържанието на всяка една програма за ограничаване на текучеството във фирмата, в нея задължително би трябвало да залегне спазването трудовото законодателство и клаузите на КТД.

**Казус 2:** Във фирма, поради свиване на пазара следствие на световната финансова и икономическа криза, се налага намаляване на производството и масово освобождаване на персонал.

### ***Какво би могъл да предприеме работодателя?***

- Да спази процедурата и да извести Агенцията по заетостта представителите на работниците и служителите в предприятието в писмена форма не по-късно от 30 дни преди датата на масовото уволнение;
- Да сформират екипи, състоящи се от представител на работодателя, представители на организациите на работниците и служителите в предприятието, представител на поделението на Агенцията по заетостта и представител на общинската администрация;
- Екипите да проучат възможностите на местните пазари на труда за заетост, на възможностите за заетост и обучение, които предлага към момента АЗ, възможностите които предлага EURES - Европейският портал за трудова мобилност. [www.eures.bg](http://www.eures.bg);
- Проучва възможностите, които предоставя Европейския фонд за приспособяване към глобализацията (ЕФПГ), който може да се използва само при съкращения на над 500 работници от една компания (включително на служители на нейните доставчици и производители надолу по веригата), или когато голям брой работници са съкратени в определен сектор в един регион или в няколко съседни региона.



### **Какво би могъл да предприеме работника?**

- Да се регистрира в Бюро по труда;
- Да потърси работа чрез:
  - посредническа фирма;
  - агенция за временна заетост;
  - EURES;
  - близки, приятели и обяви включително и в друг регион на страната;
- Да се опита да създаде собствен бизнес като вземе обезщетението си за безработица наведнъж (съгласно чл. 47 на ЗНЗ) и използва спестяванията си ако има такива

**Казус 3: Безработен български гражданин с висока квалификация търси работа регистриран е в бюро по труда. Сектора в който е работил е силно редуциран, работа не се намира дълго време. Безработния решава да потърси работа извън България**

### **Какво може да предприеме в този случай безработният ?**

- Да използва възможностите за намирането на работа и мобилност чрез EURES
- като се консултиране чрез електронните услуги на портала на мрежата ([www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)) или непосредствено с местните съветници на мрежата в България.
- Да се наемане на работа, чрез услугите на фирми посредници, като има предвид някои опасни нарушения на законодателството, които правят при дейността си тези фирми.

### **Кои са най-честите нарушения от фирмите посредници:**

- Изпращат кандидатите за работа без сключен посреднически договор с работодател и заявени свободни работни места;
- В нарушение на трудовото законодателство, трудовите посредници взимат част от възнаграждението на работниците емигранти.

*Пример: Конкретен случай с медицински сестри българки изпратени от посредническа фирма в Германия, и измамани, че ще работят като такива, а всъщност им предоставят работа на санитарки.*

Какво трябва да се направи в подобни случаи?

- При такива или подобни случаи, жертвите трябва да се обръщат към „Главна инспекция по труда“, нейните териториални структури и към Службите по трудови и социални въпроси към посолствата на Република България.



**Казус 4:** Поради икономически затруднения фирмата е принудена да закрие част от предприятието и да намали обема на производството. По тази причина е се налага да съкращава част от персонала на закритата звено от предприятието.

*Как да постъпи при съкращението на персонала работодателя, как да се мотивират уволненията пред представителите на работниците и служителите във фирмата?*

- Работодателя има право на подбор на персонал при закриване на част от предприятието, също при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата. чл. 329-КТ.
- Подбора трябва и може да се мотивира пред представителите на работниците и служителите единствено, че е в интереса на производството. При подбора работодателя има право да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре съгласно чл. 329-КТ.

\*\*\*

### ВЪПРОСНИК

за провеждане на оценъчно интервю за установяване на професионалните умения на кандидатите

Примерни въпроси за оценяване на професионалните умения на кандидатите:

1. Технически умения:

- Харесва ли Ви да работите с ръце?
- Работите ли с инструменти?
- Работите ли на някакви машини? А с компютър?
- Извършвате ли поправка или ремонт на уреди, механизми?
- Харесва ли Ви физическата работа?

2. Теоретични умения:

- Харесва ли Ви да решавате логически задачи?
- Четете ли новости в науките?
- Отдава ли Ви се математиката?
- Често ли наблюдавате някакви явления/физически, социални /?
- Правите ли си мислен план за решаване на проблем?

3. Творчески умения:

- Обичате ли да се изявявате?
- Харесвате ли нестандартните решения?
- Откривате ли хубавото в нещата?
- Обичате ли да работите самостоятелно?



- Харесва ли Ви да творите, да измисляте нещо ново?

4. Социални умения:

- Харесва ли Ви да се грижите за другите?
- Обичате ли да работите с хора?
- Харесва ли Ви да сте част от екип/ с обща цел и задачи/?
- Обучавали ли сте други хора?
- Давали ли сте инструкции и помощ за работа на други?

5. Икономически/бизнес умения:

- Можете ли да убеждавате и договаряте други хора?
- Бил ли сте водач на хора?
- Харесва ли Ви да говорите пред много хора?
- Ръководил ли сте някакви проекти / за строеж, ремонт и др/?
- Можете ли да продавате стоки и/или услуги?

6. Организаторски умения:

- Обичате ли нещата да са подредени?
- Харесват ли ви ясните и точни за изпълнение задачи?;
- По-добре ли работите с правила?
- Одобрявате ли подчинеността/всеки да си знае началника/?
- Добре ли е да са планирани нещата или може ден за ден?

7. Езикови умения:

- Владее ли език без документ? Писмено? Говоримо?
- Пример за оценяване на първоначалните умения на търсещото работа лице:
- Когато искаме да установим умението "четене" и съответно да го" оценим
- предлагаме на лицето (ако не можем да направим оценка без това) да прочете
- част от текст било от инструкция, книга или друг текст.

\*\*\*

### СОЦИАЛНА СРЕДА - Умения

#### АДАПТИВНОСТ

1. Тревожи ли ви факта , че сте безработен ДА / НЕ
2. Смятате ли, че има изход от ситуацията ДА / НЕ
3. Мислите ли, че желанието ви за работа има шанс да се сбъдне ДА / НЕ

#### ОПТИМИЗЪМ

1. Смятате ли че ще имате късмет при търсенето на работа ДА / НЕ
2. Вярвате ли, че ако човек е упорит ще си намери работа ДА / НЕ
3. Оптимист ли сте, че ще си намерите подходяща работа ДА / НЕ



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



### МОБИЛНОСТ

1. Търсите ли и други възможности за работа ДА/НЕ
2. Смятате ли да търсите работа и в друго населено място ДА/НЕ
3. Бихте ли пътували ако си намерите работа в друга община ДА / НЕ

### КОНТАКТНОСТ

1. Доброжелателно ли сте настроени към бившите си работодатели ДА/НЕ
2. Имате ли контакти с бивши колеги ДА/НЕ
3. Стремите ли се да се срещате с повече хора, за да питате за работа ДА/НЕ

### РАЦИОНАЛНОСТ

1. Убеден ли сте че вашият избор на професия е правилен ДА / НЕ
2. Смятате ли, че лесно бихте си намерили работа според вашия избор ДА/НЕ
3. Смятате ли, че е по-добре повече да разчитате на себе си отколкото на останалите ДА/НЕ

ЗАБЕЛЕЖКА : При три отговори "ДА" - висока степен , при два отговора "ДА" - средна, в останалите случая - ниска

\*\*\*

## ПОВЕДЕНИЕ НА ТРУДОВИЯ ПАЗАР

### АКТИВНОСТ

1. Търсите ли самостоятелно работа ДА/НЕ
2. Имали причини, които ви пречат да започнете работа ДА/НЕ
3. Смятате ли, че сам можете да си намерите работа ДА/ НЕ

### МОТИВАЦИЯ

1. Струва ли си да полагате усилия за да започнете работа ДА / НЕ
2. Необходимо ли е в най-скоро време да започнете работа ДА / НЕ
3. Бихте ли започнали работа, която не предпочитате ДА / НЕ

### ОРИЕНТАЦИЯ

1. Наясно ли сте с възможностите си за започване на работа ДА / НЕ
2. Смятате ли, че с вашата квалификация имате добри шансове ДА / НЕ
3. Имате ли резервен план за работа ДА / НЕ

### АДЕКВАТНОСТ

1. Съществуват ли трудности, които срещате при търсене работа ДА/НЕ
2. Съществуват ли трудности, при започване на работа ДА / НЕ





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



3. Ако няма подходяща работа ще започнете ли каквато и да е ДА / НЕ

#### ПЕДПРИЕМЧИВОСТ

1. Занимавате ли се с нещо странично ДА/НЕ
2. Бихте ли се занимавали със собствен бизнес ДА /НЕ
3. Често ли посещавате фирми и познати за да търсите работа ДА/НЕ

**ЗАБЕЛЕЖКА :** При три отговори "ДА" - висока степен, при два отговора "ДА" - средна, в останалите случаи - ниска

\*\*\*

#### **Тема: Как да открия своите таланти / силни страни за реализиране на трудовия пазар?**

*Темата е подходяща за:* Всеки търсещ работа, когато иска да се развива и пред който стои предизвикателството да търси работа или желае да промени посоката на кариера си, както и за всички, на които предстои да кандидатстват за подходяща според квалификацията и уменията им свободна позиция. Темата е насочена към кандидатите, които искат да разкрият своите персонални таланти /силни страни за успешна реализация на трудовия пазар.

*Цел:* Целта на предлаганата тема е да подпомогне клиентите и да съсредоточи вниманието им върху това как да изведат собствения си потенциал на преден план, да разберат силните си страни и качествата, които притежават, акцентирайки върху разкриването на своите таланти за /спешно реализиране на трудовия пазар.

#### *Съдържание:*

- Изготвяне на водещи стъпки и стратегии за разкриване на личните способности на кандидатите и опознаване на силните им страни и умения за реализация;
- Използване на Техниката „Пирамида“, като инструмент;
- Разкриване на силните страни и талантите, които всеки притежава, уменията, образованието, личния стил, ценностите му и начинът, по който се вписват в избора на професия и кариера;
- Описание на възможностите за успешно представяне пред работодател;
- Приложения.

Независимо от това каква дейност сме извършвали, повечето от нас изпитват определени емоции, свързани с предходната ни работа. С емоции е свързано и започването на нова работа, обикновено желана от нас.

Въпреки чувствата, които генерираме, обикновено считаме, че нямаме нужда от допълнително обучение, включващо самопознание, разкриване на силните страни, умения, и таланти, които притежаваме за успешно представяне пред работодател и реализиране на трудовия пазар. В тази връзка, предлагаме синтезиран материал, обобщаващ стъпките и конкретните действия, които са реална



предпоставка за разкриване и разгръщане на пълния потенциал на личността, на нейните силни страни, способности и уникални характеристики за намиране на подходящата позиция, което се явява печеливша комбинация за заемане на желаното работно място и реализиране на трудовия пазар.

#### ЧАСТ 1

Водещи стъпки към съставянето на стратегически план за разкриване на личните способности и уникални умения на кандидатите за успеваемост на пазара на труда:

*Стъпка 1 - Изяснете какво искате:*

Оказва се, че много често хората са по-наясно какво искат да консумират в модерните кафенета или да планират къде да отидат през почивните дни, отколкото какво искат да работят.

Преди да започнете своето активно търсене е необходимо да си осигурите време, за да си изясните „какво искате да правите?“ в ежедневието, което да Ви осигурява финансови средства, мотивация за развитие и което би Ви провокирало да учите непрекъснато.

*Стъпка 2 - Инструмента „Пирамида“:*

„Пирамидата“ е инструмент изобразяващ мисловната рамка, на базата на която можете да определите Вашите умения и таланти, генерирането на възможности за реализация, организиране и изясняване на информацията, идеите около тези възможности и поставянето на реални цели за професионална реализация, базирана както на Вашите умения, знания и компетенции, така и на Вашите интереси, потребности и реални способности.

„Пирамидата“ обединява четири основни фактора:

- Умения
- Интереси
- Ценности
- Личен стил

Различните хора могат да отдават по-голямо значение на някой от факторите за сметка на други. Всеки сам трябва да създаде пирамида, съответстваща на неговата уникална същност. Има лица за които придобитото образование има водеща роля и значение, а за други това биха могли да бъдат интересите или други техни умения и потребности. За да изгради своя собствена пирамида, човек трябва първо да събере информация за един от факторите, който за него е най-значим и на база относителна значимост да аранжира и останалите фактори под формата на пирамида от всички необходими потребности.

*Стъпка 3 - Научете повече за УМЕНИЯТА, които притежавате:*

Повечето хора считат, че са запознати доста добре с личността си и не е необходимо да опознават себе си допълнително, но се казва, че един от най-затрудняващите ги и блокиращи въпроси е този за това „Кои са 5-те умения, характерни за Вас?“.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Най-често търсещите работа не са наясно какво могат да правят без особено усилие. За да опознаят себе си като начало е добре да започнат с нещата, които им доставят удоволствие, които правят ежедневно или искат да правят в бъдеще.

Необходимо е човек да поеме контрол върху собствения си живот и да се научи да търси и да намира работа по-успешно, а това става когато насочи цялата си енергия към дейности, които са доказано ефективни за приспособяване към условията на днешния пазар на труда. На първо място е желателно да се помисли как всеки възприема себе си, без да се ограничава в прекалено тесни рамки, като например единствено отъждествяване само по критерии придобито образование, трябва да погледне на себе си от много и различни страни, да потърси предимствата и да открие уменията, които притежава за да е конкурентноспособен на пазара на труда. Уменията, които дадена личност владее могат да са строго професионални и пряко свързани с дейности по изпълнените на задачи в конкретна професия. Други умения попадат в обхвата на т.нар. ключови компетенции, те са свързани с личностните способности за комуникация, сътрудничество, гъвкавост, умение за учене и т.н. Уверените кандидати, които търсят работа са напълно наясно с това какво могат да правят. Това им дава съществена преднина пред всички останали кандидати. Така, за да станат повече от надеждни кандидати за работа, всички останали е необходимо да съставят списък на добре развитите от тях способности и на тези, които биха искали да усъвършенстват.

Всяка професия изисква специфична комбинация от характеристики. Хората, успели в дадена професия и удовлетворени от нея обикновено ги притежават. Разкривайки собствените си уникални характеристики и таланти, Вие ще бъдете в състояние да оцените овалните си възможности и да си отговорите на въпроса „Дали желаната от Вас професия е подходящата“?

За да установите качествата и способностите, които биха Ви направили „Продаваеми“ на пазара на труда е необходимо да знаете: В какво сте добри? Преди за изготвите реалистичен план трябва да сте наясно какво можете да правите и какво желаете да научите. Това е умението - усвоената способност да вършите нещо добре. Повечето хора подценяват своите таланти и умения, това от своя страна води до ограничаване на областите в които личността би могла да се развива кариерно или да търси работа.

**Стъпка 4** Как да откриете онези умения, които сте успели да развиете по време на житейския си път и посредством които ще пожънете професионални успехи?

Упражнение: Умения

Избройте няколко умения, които може да сте развили и да притежавате, без дори да сте работили.



Мотивацията, зависи от това, колко е голямо желанието ни да постигнем важни за нас цели. Вие решително бихте подобрили шансовете си за добро представяне и намиране на работа, ако се научите да цените следните области, които влияят на отношението Ви към търсената работа:

- Увереност;
- Мотивация;
- Насоченост на усилията;

Личната увереност е основата върху която се изграждат всички други умения.

Как се създава увереност?

Ще предложим няколко съвета на увереност у самите Вас. Преди това всеки от Вас ще отговори писмено на няколко въпроса.

Колко често казвате?

1. Липсва ми инициатива;
2. Не помня цифри;
3. Сутрин не съм в най-добра форма;
4. Не умея да се представям добре;
5. Лесно се влияя от околните;
6. Липсва ми енергия и предприемчивост;
7. Лесно се обърквам и разстройвам;
8. Липсва ми самоувереност;
9. Не съм добър в новите изисквания за работа;
10. Не съм човек, който се изтъква.

След като попълните въпросника изпишете текст със следното съдържание: Вместо да казвам „Това е начина, по който се чувствам.“, ще казвам „Това е начина, по който се чувствах, но днес съм различен.“

\*\*\*

Вашият успех много зависи от вашето въображение и от това, което си внушавате.

С други думи, ако мислите отрицателно резултатът ще бъде отрицателен, докато положителната насока на мисълта създава предпоставка, която осигурява положителни резултати.

Практическо упражнение за демонстриране силата на разума:

Отговорете на въпросите за 15 минути.

Целта на упражнението е да определите сами своите лични изводи за собственото Ви въображение.

1. Как бихте се чувствали в понеделник сутрин, ако мислите, че е вторник?
2. Какъв ще бъде резултатът от изпълнението на дадена задача, ако някои не Ви е казал за целта, която преследва с нея.
3. До колко се влияете от твърденията на другите хора, че те „могат “ да направят нещо.



4. Избройте пет неща, които винаги сте си казвали, че не можете да правите и посочете дали това не са физически или умствени ограничения.

Вие трябва да се убедите, че е възможно да промените личността си към по-добро. Хората са щастливи дотолкова, доколкото могат да си позволят. Това, което постигаме в живота си, зависи до голяма степен от това, което мислим за себе си.

Ще разгледаме един много важен проблем, а именно въпроса за личните умения, необходими за постигане на успеха. Личността на безработен, който е успял да продаде своите умения, може да бъде представена чрез съвкупността от качества, изброени по-долу.

Вие трябва да оцените всяко качество в скала от 0 до 10.

За средна се приема оценка около 5.

При поставяне на оценките не бива да забравяте, че всички тези качества е напълно реално да бъдат придобити. След като оцените всички качества, свържете всеки ред и така ще получите графиката на Вашето собствено мнение за успелия безработен.

Описание на уменията:

- **Постоянство** - способност да продължите действията си, независимо от трудностите или противодействието.
- **Съпричастност** - способността да се поставяте мислено на мястото на другия; умението да преживявате чрез въображението си, това което чувства някои друг. Трябва да отбележим, че много хора бъркат съпричастност с отзивчивост, въпреки че между тях съществува голяма разлика. Отзивчивост означава да бъдеш в съгласие или да споделяш мнение и настроение, докато съпричастността означава да разбираш, без да е нужно да се съгласяваш.
- **Издръжливост** - способност да превъзмогнеш разочарованията и възстановиш бързо силите си.
- **Искреност** - бъдете искрени и честни, без да сте самонадеяни или претенциозни, това е едно от тези качества, които рядко се свързват с успеха. Трябва да убедите работодателя, че това, което говорите е истина и че информация, която му предоставяте е вярна.
- **Непредубеденост** - липсата на предубеждения, предразсъдъци или ограничени възгледи. Това означава, че можете да възприемате мнения и възгледи на другите, като се постараете да се учите от техният опит.
- **Външност** - ако искате да Ви повярват, че смятате да работите за просперирането на фирмата, в която кандидатствате, тогава трябва да бъдете облечен по начин, който отговаря на имиджа на тази фирма. Ако сте немарливо облечен, вероятността да Ви приемат с неохота е много по-голяма.
- **Желание за успех** - желанието да постигнете предварително целите, които сте си поставили. То трябва да бъде придружено от активни действия за постигане на Вашите лични цели.



- Самоувереност- Вашата лична вяра в собствените способности. Единственият начин, по който можете да помогнете за повишаване на самоувереността си, чрез отчитане на опита от допуснатите грешки и постижения. По лесно е да вярваш в себе си, когато виждаш, че успяваш.
  - Увереността или нейната липса е начин на мислене. Ако подсъзнателно си казвате, че не можете да успеете, във всички случаи ще откриете, че сте прав. Умението и увереността са непобедими.
  - Здрав разум - способността ни да възприемаме фактите и да се учим от тях.
  - Сътрудничество - доколкото умеете да работите заедно в екип колеги, подчинени, ръководство. Този екип се опитва да постигне обща цел - да остави настрана малките различия в мненията в името на постигане на целите.
  - Ентусиазъм - това е искрата, която осигурява подкрепа от хората, без да е търсена. Ентусиазмът не е само заразителен, той също така е голям мотив за хората. Вътрешната ни енергия е тази, която ни помага да убеждаваме хората, без да упражняваме натиск върху тях.
- Ние показваме ентусиазъм в три главни области. Първо трябва да сме напълно уверени в себе си и в това, че можем да се справяме с работата, за която кандидатстваме. Второ, трябва да сме сигурни, че ще има полза от работата, която извършваме. Трето, трябва действително да вярваме в почтеността на фирмата и колегите си.
- Самомотивация - думата означава „вдъхновение за действие“. Има два вида мотивация: мотивация от страх или стимул, която е наложена от външно влияние, тя е краткосрочна и престава да бъде мотив след като потребността или страхът са били удовлетворени или премахнати. Вътрешната мотивация е най- силна тъй като тя е дългосрочна и променя стереотипи, нагласи и отношения. Тя е породена от искреното желание да получите нещата, които най-много желаете във Вашата кариера, работа, живот.
  - Усет за посока - без дневен план и цели за деня, Вие сте като кола без колела. Бъдете наясно за това, което искате да постигнете и което се очаква от Вас и нека ползата от постигането на Вашите цели е винаги в мисълта Ви.
  - Знания - непрекъснато търсете повече информация за пазара и тенденциите в бъдещите месеци, стремете се към точни и съвременни знания.
  - Честност - високо равнище на етика и професионализъм.
  - Умението да слушате - съзнателно се опитвате да слушате. Победителят слуша, а губещият само чака да дойде неговия ред да говори. Всички тези качества могат да бъдат придобити.

Изграждането на мотивацията е свързана с изграждане и реализиране на определени цели. Ако чувствате, че има какво да дадете при осъществяване на определена дейност, то Вие сте направили голяма крачка към своята дългосрочна





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



мотивация. Ако можете да докажете на работодателя, че чрез Вашите собствени действия той би постигнал свои цели, то Вие сте високо мотивиран.

Целите, които ще си поставите, трябва да са реалистични. Те трябва да представляват предизвикателство, но също така да бъдат и реално постижими. Повечето безработни търсят работа напосоки, четат обявите за свободни работни места, питат в бюрата по труда и въобще не се опитват да вместят себе си в реално съществуващите възможности. А би трябвало да откриете онези възможности, които ще отговарят максимално на Вашите способности, умения, желания. Ако вложите малко повече усилия и се въоръжите с търпение и настойчивост, ако сте готови да се преборите за реализиране на мечти и се научите да си поставяте гъвкави и реалистични цели, може би ще успеете да получите онази работа, за която сте създадени, или която би Ви удовлетворила към момента. Много е важно умението да представим своите положителни качества и добрите си страни.

*Игра „Спаси ме“*

Участниците се намират в следната ситуация:

Попаднали са на безлюден остров. Има сал и храна за пътуването до цивилизовано място, само за един човек. Всеки от групата трябва да убеди другите, че именно той заслужава да бъде спасен.

*(Използвани материали: "Наръчник за провеждане на мотивационен курс" - Център Работа; Габриела Конджова, психолог, ДБТ гр. Монтана)*





ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



## ПОЛЕЗНИ ЛИНКОВЕ НА ОН-ЛАЙН ПЛАТФОРМИ, ПРЕДЛАГАЩИ РАБОТА



<https://www.jobs.bg/>  
<https://www.zaplata.bg/>  
<http://www.rabota.bg/>  
<http://www.jobtiger.bg/>  
<http://jobspace.bg/>  
<https://www.bestjobs.eu/>  
<http://bg-rabota.com/>  
<http://www.karieri.bg/>



<http://mojob.ro/>  
<http://bankingjobs.ro/>  
<http://www.work-travel.ro/>  
<http://adjobs.ro/>  
<http://jobinmarketing.ro/>  
<http://www.jobsinro.ro/>



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ  
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ  
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



## СПИСЪК С КОНТАКТИ НА ДЪРЖАВНИ ИНСТИТУЦИИ, ИМАЩИ ОТНОШЕНИЕ КЪМ ПАЗАРА НА ТРУДА

### България

#### 1. Министерство на труда и социалната

Адрес: гр. София 1051, ул. Триадница №2

Телефон: +359 2 8119 443

Факс: +359 2 988 44 05

Ел. поща: [mlsp@mlsp.government.bg](mailto:mlsp@mlsp.government.bg)

Интернет адрес: <https://www.mlsp.government.bg>

#### 2. Агенция по заетостта

Адрес: гр. София 1000, бул. Дондуков №3

Телефон: +359 2 980 87 19

Факс: +359 2 986 78 02

Ел. поща: [az@az.government.bg](mailto:az@az.government.bg)

Интернет адрес: <https://www.az.government.bg>

#### 3. Изпълнителна агенция "Главна инспекция по труда"

Адрес: гр. София 1000, бул. "Дондуков" № 3

Телефон: +359 700 17 670

Ел. поща: [delovodstvo@gli.government.bg](mailto:delovodstvo@gli.government.bg)

Интернет адрес: <http://www.gli.government.bg>

### Румъния

#### 1. Министерство на труда и социалната справедливост

Адрес: str. Dem.I.Dobrescu, Nr.2-4, sectorul 1, București

Телефон: +40 213 158 556

Ел. поща: [relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro](mailto:relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro)

Интернет адрес: <http://www.mmuncii.ro>

#### 2. Национална агенция по заетостта (ANOFM)

Адрес: Str. Avalanșei, Nr. 20-22, sector 4, Bucuresti, cod postal 040305

Телефон: +40 213 039 857

Ел. поща: [anofm@anofm.ro](mailto:anofm@anofm.ro)

Интернет адрес: <http://www.anofm.ro/>