



РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
МИНИСТЕРСТВО НА ТРУДА И СОЦИАЛНАТА ПОЛИТИКА  
СЕРТИФИЦИРАНА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО ISO 9001:2008  
1051 СОФИЯ, УЛ. "ТРИАДИЦА" № 2, ТЕЛ: 9119 443, ФАКС: 988 44 05, WWW.MLSP.GOVERNMENT.BG

Изх. №: 02-136

06.11.2013

ДО  
Г-ЖА КОРНЕЛИЯ НИНОВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯТА  
ПО ТРУДА И СОЦИАЛНАТА  
ПОЛИТИКА  
НАРОДНО СЪБРАНИЕ  
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ  
На Ваш № 353-08-35/23.10.2013 г.

**СТАНОВИЩЕ**

Относно: Законопроект за изменение и допълнение на Кодекса на труда, № 354-01-68, внесен от Светлана Ангелова Найденова и група народни представители на 22.10.2013 г.

**УВАЖАЕМА ГОСПОЖО НИНОВА,**

Министерство на труда и социалната политика не подкрепя законопроект № 354-01-68, внесен на 22.10.2013 г., от Светлана Ангелова Найденова и група народни представители.

В мотивите към законопроекта е посочено, че неговата цел е да регламентира договора за стажуване като особен вид договор. Нито от мотивите, нито от текста на § 6 става ясно по категоричен начин какъв е характерът на този договор – трудов ли е той или не. Съответно не става ясно, дали стажуването е обучение или пък е работа, като в процеса на изпълнение на трудовите задължения се усвояват практически умения. Сякаш вносителите умишлено избягват определянето на характера на договора.

В тази връзка и ако изрично не се регламентира, че договорът е трудов, биха се породили редица въпроси относно правното основание за сключването и прекратяването на „договора за стажуване“, подлежи ли на регистрация в Националната агенция за приходите по реда на чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда (КТ) този договор, следва ли да съдържа той всички условия по чл. 66, ал. 1 КТ, намира ли проявление при него дисциплинарната отговорност, ще се зачита ли времето на обучение за трудов стаж, ще се извършват ли вписвания в трудова книжка и др. Ако договорът не е трудов, не е ясно, дали и как ще се провежда осигуряването на стажантите.

Със законопроекта се предлага договорът за стажуване да се сключва с лице на възраст до 29 години, което се обучава в средно или висше училище за придобиване на степен на професионална квалификация или степен на висше образование или е придобило съответната степен до 24 месеца преди датата на сключване на договора и няма трудов стаж или професионален опит по съответната професия или специалност.

Според нас, не би следвало да се създава възможност за стажуване по този ред на лица, които все още се обучават в средно или висше училище, особено в системата на средното образование. Това предложение поставя редица въпроси, свързани със специалната закрила на непълнолетните, уредена в Кодекса на труда, както и би създавало колизия със стажовете, провеждани по линия на образователната система.

Предложено е лицето да отговаря на изискването да е придобило съответната степен до 24 месеца преди датата на сключване на договора. Това ограничение не е мотивирано от вносителите на законопроекта. Считаме, че възможността за сключване на такъв договор не следва да се ограничава, тъй като проблемите с младежката безработица са сериозни и има много млади хора, които не са започвали работа през период по-дълъг от 24 месеца, откакто са завършили образованието си.

Считаме, че договорът за стажуване може да се използва като прикрита форма за полагане на труд. Законопроектът не съдържа гаранции, които да отчитат този риск.

Предвидено е договорът да се сключва за длъжности, определени за заемане от стажанти. Това означава ли, че тези „специални“ длъжности няма да могат да се заемат от други лица? Не е ли това излишно „надуване на щата“ и „затормозяване“ на работодателите и какво ще правят те с тези длъжности, ако не ползват целогодишно стажанти?

Със законопроекта е предложено в процеса на обучение стажантът да се подпомага от наставник. Въпросът, който възниква тук е, как ще бъдат уредени отношенията между наставника и работодателя? Поемането на наставническата функция ще изисква ли съгласието на наставника или ще се възлага от работодателя със заповед? По какъв начин изпълнението на наставническите задължения ще рефлектира върху задълженията и организацията на работното време за длъжността, която той заема при работодателя?

В § 6 в ал. 5 и 6 на чл. 233а е предвидено резултатът от обучението да се установява с изпит на стажанта и при успешното полагане на изпита работодателят да издава документ. Не става ясно какъв е този изпит, какъв е неговият формат и как се провежда той? Каква правна стойност има издаденият документ, за какво ще послужи той и какъв е срокът за издаването му?

С оглед на гореизложеното, МТСП не може да подкрепи законопроекта в този му вид, като едновременно с това отчита необходимостта от усъвършенстване на нормативната уредба с цел да се създаде възможност за младите хора да бъдат подпомогнати в усилията си за реализация на пазара на труда.

МИНИСТЪТ

