

Изх. № 554 /25.07.2018 г.

ДО

Г-ЖА МИЛЕНА ДАМЯНОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯ ПО ОБРАЗОВАНИЕТО И
НАУКАТА КЪМ 44-ТО НС

Г-Н ПЕТЪР КЪНЕВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯ ПО ИКОНОМИЧЕСКА
ПОЛИТИКА И ТУРИЗЪМ КЪМ 44-ТО НС

Г-Н ХАСАН АДЕМОВ
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯ ПО ТРУДА, СОЦИАЛНАТА И
ДЕМОГРАФСКАТА ПОЛИТИКА КЪМ 44-ТО НС

Г-ЖА ДАНИЕЛА ДАРИТКОВА-ПРОДАНОВА
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА КОМИСИЯ ПО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО
КЪМ 44-ТО НС

ОТНОСНО: Проект на ЗИД на Закона за професионалното образование и обучение, № 802-01-26/ 16.07.2018 г.,
внесен от Министерския съвет на Република България

УВАЖАЕМИ ГОСПОЖИ И ГОСПОДА,

Във връзка с внесения в Народното събрание на Република България Законопроект за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение, представям на вниманието Ви следните съвместни предложения и коментари на **Българската стопанска камара** и **Българската търговско-промишлена палата**:

1. Провеждането на производствена практика е регламентирана достатъчно подробно, както в ЗПОО (чл. 29, 30, 31, 52, 53, 56, 57, 58 и др.), така и в подзаконовата правна уредба (Наредба № 4/30.11.2015 г. за учебния план, Наредба № 10/01.09.2016 г. за организация на дейността в училищното образование и др.). При сега действащия нормативен режим производствената практика се провежда на основание на сключен договор между предприятието и обучаващата институция (чл. 31, ал. 2 от ЗПОО), с което се предоставят достъпно възможности - както за работодателя, така и за обучаващата институция да договарят условията за провеждане на производствената практика. Нормативно предвидените задължения за работодателя за провеждането на производствена практика са свързани с осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд и съблюдаването на определени учебни часове за практическо обучение. В тази връзка, следва да се съхрани възможността за провеждане на производствена практика като една от действащите възможности и форми на практическото обучение, наред с дуалното обучение.

2. При осъществяване на другата основна форма на практическо обучение по чл. 29, ал. 1 на ЗПОО, а именно - дуалното обучение (обучение чрез работа), следва да бъдат облекчени условията за администриране на трудовия договор по чл. 230 от Кодекса на труда, както и да бъде нормирана възможността, дуалното обучение да се извършва и при условията на специален (извънтрудов, граждански) договор, чрез изменение и допълнение на чл. 233 от КТ, чл. 17а от ЗПОО и Наредба № 1/08.09.2015 г. на министъра на образованието и науката.

а) В Кодекса на труда съществува уредба на трудовия договор за дуално обучение (чл. 230, ал. 2 КТ), която няма пречка да се ползва и понастоящем, но тя не решава напълно въпроса с обучението на ученици, чието систематично място е в ЗПОО. Трябва да се отчита, че при трудовия договор по чл. 230 от КТ се прилагат всички правила на трудовото законодателство. Всичко това силно ограничава приложението на договор по КТ, особено за МСП, поради което следва да бъде предвиден облекчен режим за трудовия договор за дуално обучение в училищното образование по чл. 230, ал. 2 от КТ.

б) В чл. 17а, от ЗПОО следва да се включи регламентация на провеждането на дуално обучение и при условията на извънтрудов, граждански договор – като се нормира минималното задължително съдържание на този вид договор за обучение.

Изборът на съответния вид договор за провеждане на практическо обучение (трудов договор по чл. 230, ал. 2 от КТ и специален, извънтрудов/граждански договор по ЗПОО) следва да отразява вида и характера на работата и

очаквания резултат, възрастта, степента на подготвеност, (специалните) образователни потребности на обучаемите - учащите, условията на труда, като се основава на постигнатата обща договореност между образователната институция и работодателя.

Във връзка с горното, представяме на Вашето внимание предложения за промени в Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, които да стимулират и осигурят ефективното прилагане на дуалното обучение, като го направят атрактивно и за обучаемите, и за работодателите. Тези предложения целят внасяне на промени в трудовото правоотношение по чл. 230 на КТ и са относими към дуалното обучение в системата на училищното образование, извън гражданския, специален договор по чл. 17а от ЗПОО;

А. В чл. 233 от Кодекса на труда да се регламентира изключение за дуалното обучение относно изискването за минимална възраст от 16 години (чл. 301 от Кодекса на труда) и се регламентира възможността в дуалното обучение да се включват обучаеми в системата на училищното образование след навършване на 15 години.

Понижаването на възрастта за дуално обучение от 16 на 15 години не противоречи на чл. 53, ал. 2 от Конституцията на Република България, както и на чл. 2, т. 3 от ратифицираната от Република България Конвенция № 138 относно минималната възраст (Обн. ДВ. бр.38 от 13 май 1997г.).

Дуалното обучение е вид практическо обучение на ученици (вж. чл. 29, ал. 1 от Закона за професионалното образование и обучение), поради което макар и платено, не е същински трудов ангажимент, тъй като включва сложен състав - обучение чрез изграждане на знания, умения и навици за упражняване на определена дейност у обучаемото лице.

Б. В чл. 233 от Кодекса на труда да се нормира облекчен режим за администриране на трудовите договори за дуално обучение, подобно на трудовите договори за краткотрайна сезонна селскостопанска работа (чл. 114а от КТ).

В. С оглед ефективна защита на интересите на работодателите и обучаемите, предпочели трудово правоотношение, както и осигуряване на свобода на техния избор на вида на договора за дуално обучение на обучаеми в системата на училищното образование или на провеждането на производствена практика, и като отчитаме обстоятелството, че се полага труд от учащи, които особено в началния период нямат достатъчен опит, считаме за целесъобразно:

а) Предвидената в чл. 230, ал. 5 от КТ ставка от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната, да бъде променена на 50 на сто от МРЗ за страната. Следва да се отчете обстоятелството, че основните ползи за обучаемия включват придобиване в процеса на работата на знания, професионални навици и умения, усвояване на принципите и правилата на трудовата дисциплина и морал. Трябва да се отчете, че работодателят в този процес има качеството на ментор, формиращ характерни и волеви качества у работещия, които биха направили обучаемия пълноценен и ценен кадър на пазара на труда. Не на последно място, минималната ставка на заплащане на труда за дуалното обучение може да бъде повишена значително в зависимост от действащите условия в отделните предприятия, и/или в постигнатата договореност в рамките на браншовото КТД, каквато е практиката във водещите държави-членки на ЕС (Германия, Австрия, Холандия, Швейцария);

б) Социално-осигурителните вноски за всички специфицирани осигурителни случаи и права на обучаемите в дуална система в училищното образование следва да бъдат поети за сметка на държавния бюджет. Оценените очаквани разходи ще бъдат компенсирани за сметка на допълнителните постъпления по ДДФЛ. По такъв начин трудовият договор за обучение става атрактивен, както за учащите в дуално обучение, доколкото е свързан с придобиване на осигурителни права и осигурителен стаж, така и за работодателите от обучаващите предприятия.

Представеното становище и предложения се основават на практиката и вида на сключваните договори, използвани в дуалното обучение в училищното образование във водещи държави-членки на Европейския съюз.

С УВАЖЕНИЕ,

Цветан Симеонов
председател на БТПП-
за БТПП и по поръчение на БСК