

РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

ЧЕТИРИДЕСЕТ И ВТОРО НАРОДНО СЪБРАНИЕ

ЗАКОН

ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(Обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. - бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. - бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г. и бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58, 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и бр. 101 от 2010 г. и бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г., Решение № 7 на Конституционния съд от 19.06.2012 г. - бр. 49 от 29.06.2012 г.; изм., бр. 77 от 9.10.2012 г., в сила от 9.10.2012 г., доп., бр. 82 от 26.10.2012 г., изм., бр. 15 от 15.02.2013 г., в сила от 1.01.2014 г.

§ 1. В чл. 230 се правят следните изменения:

1. В заглавието думата „ученичество” се заменя с „обучение по време на работа”

2. Алинея 1 се изменя така:

„(1) С договора за обучение по време на работа работодателят се задължава да обучи обучаемия в процеса на работата по определена професия, а обучаемият - да я усвои. Договор за обучение по време на работа с един и същи работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж.

3. В ал. 3 думата „ученикът” се заменя с „обучаемият”

4. В ал. 4 думата „ученикът” се заменя с „обучаемият”

§ 2. Член 231 и неговото заглавие се изменят така:

„Завършване на обучението

Чл. 231. (1) Резултатът от обучението при договора по чл. 231, ал. 1 се установява чрез изпит на обучаемия.

(2) При успешно полагане на изпита работодателят издава на обучаемия документ, който удостоверява придобитата квалификация”.

(3) При завършване на обучението обучаемият има право на платен отпуск за подготовка и явяване на изпит в размери, уговорени с работодателя, но не по-малко от 5 работни дни. При повторно явяване на изпит той има право на неплатен отпуск в размер 5 работни дни, който се признава за трудов стаж.”

§ 3. В чл. 232 се правят следните изменения:

1. В заглавието думите „договора за ученичество” се заменят с „договор за обучение по време на работа”

2. В ал. 1 думите „договора за ученичество” се заменят с „договора по чл. 230, ал.1”, думата „ученика” се заменя с „обучаемия”, а думата „ученикът” с „обучаемият”

3. В ал. 2 думата „ученика” се заменя с „обучаемия”, а думите „3 месеца” се заменят с „6 месеца”

4. В ал. 3 думата „ученикът” се заменя с „обучаемият”, а думите „трикратният размер на минималната работна заплата, установена за страната” се заменят с „шесткратният размер на брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност”

§ 4. В заглавието на чл. 233 думата „ученичество” се заменя с „обучение по време на работа”;

§ 5. В чл. 233 думите „договор за ученичество” се заменят с „договора по чл. 230, ал. 1.”

§ 6. Създава се чл. 233а:

„Договор за стажуване

Чл. 233а. (1) Работодателят може да сключи договор за стажуване 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. Договорът се сключва за работа на длъжности, определени от работодателя за заемане от стажанти.

(2) С договора по ал. 1 работодателят се задължава да обучи стажанта в процеса на работа с цел усвояване на практически умения по придобиваната или придобитата квалификация, а стажантът – да ги усвои.

(3) В процеса на обучение стажантът се подпомага от наставник. Наставник може да бъде лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия.

(4) С договора за стажуване се определят съдържанието и формата на обучението, името и длъжността на наставника, мястото и времетраенето на стажуването, което не може да бъде по-малко от един и повече от 9 месеца, както и други въпроси, свързани с осъществяване на стажуването.

(5) Резултатът от обучението по договора за стажуване се установява чрез изпит на стажанта.

(6) При успешно полагане на изпита работодателят издава на стажанта документ, който удостоверява придобитите практически умения.

(7) През време на стажуването стажантът получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от минималната работна заплата, установена за страната.

§ 7. Създава се чл. 233б:

„Приложимост на трудовото законодателство към договора за стажуване

Чл. 233б. За отношенията между страните при договора за стажуване се прилага действащото трудово законодателство”

§ 8. В §1 от Допълнителните разпоредби се създава т. 21:

„21. „Стажант” е физическо лице, с което е сключен договор за стажуване по чл. 233а, ал. 1”

ВНОСИТЕЛИ:

МОТИВИ

към проекта на Закон за изменение и допълнение на Кодекса на труда

Целта на законопроекта е усъвършенстване на нормативната уредба на трудовите правоотношения чрез регламентиране на договора за стажуване като особен вид договор, улесняващ достъпа на младите хора до пазара на труда и подпомагащ прехода им от образование и обучение към устойчива и качествена заетост.

Предложените промени в Кодекса на труда са част от мерките в подкрепа на младежката заетост в рамките на Националната инициатива „Работа за младите хора в България“ 2012-2013 г., приета с Протоколно решение на Министерския съвет от заседанието на 28 март 2012 г.

Липсата на професионален опит и на практически умения са сред основните фактори за високото равнище на безработицата сред младите хора наред с ниското образование, липсата на квалификация и на ключови умения. В този контекст осигуряването на възможности за стаж има ключово значение за увеличаване на достъпа на младежите до пазара на труда.

Договорът за стажуване не е регламентиран в сега действащия текст на Кодекса на труда, въпреки че по инициатива на работодателите се реализират стажантски програми. В процес на изпълнение са мерки, програми и проекти, финансирани със средства от държавния бюджет и Европейския социален фонд, в рамките на които се предоставят финансови стимули за работодатели, които наемат млади хора за стажуване непосредствено след придобиване на професионална квалификация или завършване на висше образование. С оглед на това е необходимо нормативно да се регламентира договора за стажуване, чрез което ще се създадат условия за осигуряване качеството на стажовете и за защита на трудовите права на стажантите.

Законопроектът предвижда регламентиране на договора за стажуване като самостоятелен вид договор в глава единадесета „Професионална квалификация“ на Кодекса на труда. Предлагат се текстове, съгласно които работодателите ще могат да сключват договор за стажуване с младежи на възраст до 29 години, които се обучават в средни или висши училища за придобиване на степен на професионална квалификация или на висше образование или са придобили степен на професионална квалификация или на висше образование през последните 24 месеца и нямат трудов стаж и професионален опит по същата професия или специалност. Младежите ще се наемат за работа по придобиваната или придобитата квалификация на работни места, определени от работодателите за заемане от стажанти. За срока на стажуване младите хора ще усвояват в процеса на работа практически умения по професията или специалността, по която се обучават или са се обучавали, под ръководството на наставник. За да се гарантира качествено провеждане на стажовете законопроектът регламентира изискванията относно квалификацията и професионалния опит на наставника,

провеждането на изпит за установяване на резултатите от обучението и удостоверяването на придобитите от стажанта практически умения.

Предвидено е времетраенето на стажуването да е не по-малко от един месец и повече от 9 месеца. Продължителността, формата и мястото за провеждане на обучението, програмата на обучението и други въпроси, свързани със стажуването, ще се договарят от страните по договора. За срока на стажуване младежите ще получават трудово възнаграждение съобразно изработеното, но не по-малко от минималната месечна работна заплата, установена за страната. След изтичане срока на стажантския договор, по преценка на работодателя, младежите ще могат да продължат да работят на същото работно място.

С оглед защита правата на младите хора, които работят по договор за стажуване, изрично се предвижда за отношенията между страните по договора да се прилага действащото трудово законодателство. В допълнение се предлага текст, съгласно който един и същ работник или служител може да сключи договор за стажуване по същата професия със същия работодател само веднъж.

Подготвено е предложение за промени и в разпоредбите на Кодекса на труда, регламентиращи договора за ученичество. Този вид договор осигурява възможности за придобиване на квалификация по определена професия чрез обучение на работника или служителя в процеса на работа. Предвижда се наименованието на договора да се промени на „договор за обучение в процеса на работа”, за да отразява по-точно неговото съдържание. Отпада изискването работодателят да признава степен на професионална квалификация на обучаем, който изпълни задълженията си по договора и положи успешно изпит, тъй като съгласно действащото законодателство това право принадлежи на обучаващи институции по чл. 9, ал. 1 от Закона за професионалното образование и обучение. Законопроектът предвижда продължителността на платения и неплатен отпуск за явяване и полагане на изпит по договора да е в размер на не по-малко от 5 работни дни. Работодаателят и обучаемият ще могат да уговорят и по-големи размери на отпуска, съобразявайки се със спецификата на конкретното обучение. Предвидено е увеличение на обезщетението, което страните по договора дължат в случай, че по неуважителни причини не изпълнят задълженията си - до шесткратния размер на брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност. По този начин се изравняват максималните размери на дължимите обезщетения от страна на работодателя и обучаемия и се създават условия работодателите да инвестират повече средства в обученията по този вид договор.

ВНОСИТЕЛИ: