

ПРОГРАМА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО И ОБУЧЕНИЕ

по проект „ИНОВАТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО в полза на развитието на бизнеса и заетостта в община Вълчи дол”
по програма “Местно развитие, намаляване на бедността и подобро включване на уязвими групи”, финансирана от Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2014-2021г.

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящият документ има за цел да подпомогне членовете на Центъра за сътрудничество при подготовката, организацията и реализация на дейностите на съвместната работа със заинтересованите страни.

ПРОГРАМАТА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО И ОБУЧЕНИЕ очертава основните насоки за създаване на условия за устойчиво сътрудничество между училищата, бизнеса, местната власт и социалните партньори с цел качествено практическо обучение на учениците и неактивните лица в реална работна среда.

ОБЩИ ПОЛОЖЕНИЯ

- ❖ Наставничество е доброволно партньорство между двама служителя, при което единият оказва помощ и подкрепа на другия с цел развитие на определени професионални знания и умения.
- ❖ Наставничеството е структуриран процес на прехвърляне на професионални знания, умения и опит от един служител на друг.

За наставник следва бъде определен опитен служител, работещ в организацията, който да извършва практическо обучение на новопостъпилия служител е с цел да придобие и надгради определени професионални знания и умения и по този начин ефективно да отговори на предварително поставените от работодателя изисквания, определени в Длъжностната му характеристика „

- ❖ Обучението може да се извършва в реална работна среда или в институция, притежаваща необходимата експертиза да извършва тази дейност. Тези отношения следва да се извърши на база на сключено договор, подадено заявление за участие в обучението или друга приета и законосъобразна форма.
- ❖ Обучението чрез работа (дуална система на обучение е специфична форма на професионално обучение за придобиване на квалификация, което се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор между един или няколко работодатели и институции в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информация и професионално ориентиране.

❖ Нормативната база, регламентираща въпросите, свързани с образование, обучение на работното място, в т.ч. и трудовите норми включва, но не се ограничава до следните закони и подзаконови нормативни актове:

- Закон за професионалното образование и обучение;
- Наредба № 1от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа;,
- Стратегия за учение през целия живот;
- Стратегическа рамка за развитие на образованието, обучението и ученето в Република България – 2021-2030, изготвена от МОН в сътрудничество със заинтересованите страни; Ежегоден план за действие към Стратегическата рамка, издаден от Министерски съвет на Република България Планът за действие залага основните дейности по различните приоритетни области на Стратегическата рамка, срокове за изпълнението им, предвидени са източници на финансиране, както и индикатори за проследяване и анализ на изпълнението. Тези дейности реализират заложените в Стратегическата рамка цели и мерки и могат да подкрепят инициативата на работодателите във връзка с провеждането на допълнителни обучения на техните служители за придобиване на допълнителни знания и умения. Дейностите, посечени в Стратегическата рамка обхващат всички значими предизвикателства в системата на образованието и обучението като: ранното детско развитие, насърчаването на компетентности и таланти, квалификацията на мотивирани и креативни учители, израждането на сплотени училищни общности и системната работа с родителите, ефективното включване, трайното приобщаване и образователната интеграция, въвеждането на образователни иновации, дигиталната трансформация и устойчивото развитие, реализацията в професиите на настоящето и бъдещето, ученето през целия живот, ефикасното управление.

❖ Центърът за сътрудничество и партньорите по проекта приемат да насочат своите усилия в разработване и прилагане на подходи за обучение чрез работа под формата на:

- Задължителните стажове на учениците, по силата на ЗПОО – за ученици
- Трудов договор за стажуване, по силата на чл. 233а от КТ – за лица до 29г.
- Трудов договор за обучение по време на работа, по силата на чл. 230 от КТ – за възрастни

ОСНОВНИ ЦЕЛИ

Програмата за наставничество и обучение има за основни цели:

❖ Насърчаване придобиването на професионални компетенции, гъвкави умения (soft skills), както за младежи, така и за възрастни. Това е жизнено необходимо за да могат да бъдат запълнени празнините в знанията, възникнали в резултат на бързото остаряване на информацията. По този начин служителите ще култивират качества и умения, необходими за извършването на работните си задължения, което от една страна ще повиши тяхната мотивация и самоувереност, а от друга ще подобри ефективността на постигнатите резултати в рамките на организацията

❖ Стимулиране на развитието на професионалния потенциал на обучаващите се;

- ❖ Подобряване на възможностите за професионалната реализация на завършилите училищата, кариерно консултиране и професионално ориентиране чрез обучение чрез работа.
- ❖ Подкрепа на търсещите работа лица чрез улесняване на достъпа до работни места по пътя на обучение чрез работа;
- ❖ Подпомагане на работодателите в подбора и осигуряване на квалифицирана работна сила;
- ❖ Подпомагане на бизнеса в създаването на собствен персонал с подходяща квалификация – чрез висококачествено обучение в конкретна реална работна среда
- ❖ Насърчаване на отворената и ясна комуникация, доверието и сътрудничеството между образователните институции, бизнеса, местната власт и социалните партньори;
- ❖ Подкрепа на местна власт, стимулиране на икономическото развитие, подобряване на демографската структура и социална среда.

РОЛИ И ОТГОВОРНОСТИ В ПРОГРАМАТА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО И ОБУЧЕНИЕ

Отговорности на работодателите

- ❖ Одобряване на Програмата за наставничество и обучение ;
- ❖ Предоставяне на необходимите ресурси за изпълнението ѝ – финансови и тенически средства, стипендии, други ресурси, свързани с изпълнението на Програмата;
- ❖ Подпомагане на Програмата за наставничество и обучение, чрез предлагане на наставници, подходящи за конкретните нужди на обучаваните;
- ❖ Задаване на цели и задачи на обучаваните за периода на наставничество;
- ❖ Обучение чрез работа;
- ❖ Оценяване на ефективността и резултатите от Програмата за наставничество и обучение

Отговорности на учебните заведения

- ❖ Одобряване на Програмата за наставничество и обучение;
- ❖ Подпомагане на Програмата за наставничество и обучение чрез подбор и предлагане на учащи за обучение чрез работа, подходящи за конкретните нужди на бизнеса;
- ❖ Осигуряване на тесни връзки и ефективна координация между учителите и менторите – наставници в предприятията;
- ❖ Усъвършенстване и адаптиране на учебните програми към специфичните работни условия и практически изисквания на бизнеса;
- ❖ Задаване на цели и задачи на обучаваните за периода на наставничество;
- ❖ Осъществяване на мониторинг и контрол върху обучението на учениците;
- ❖ Оценяване на ефективността и резултатите от Програмата за наставничество и обучение ;

Отговорности на членовете на Центъра за сътрудничество

- ❖ Одобряване на Програмата за наставничество и обучение ;

- ❖ Подобряване на комуникацията между бизнеса и училищата с цел преодоляване на ограниченията, свързани с по-широкото използване на възможностите на учене чрез работа;
- ❖ Предоставяне на услуги от страна на медиатори и съветници за извършване на оценка и избор на най-подходящия кандидат- чрез изследване на личностен профил на кандидата;
- ❖ Осигуряване на информация за действащи проекти за осигуряване на заетост, както и действащи програми по предоставена държавна помощ;
- ❖ Координация на съвместната работа на местната власт, работодатели, местен бизнес, учебни заведения и социални партньори;

ПОЛЗИ ОТ ПРИЛАГАНЕ НА ПРОГРАМАТА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО И ОБУЧЕНИЕ

Ползи за работодателите

- ❖ Подкрепа при решаване на проблемите с намирането на квалифициран персонал, чрез висококачествено обучение в конкретна реална работна среда;
- ❖ Създаването на добре подготвен бъдещ персонал за фирмата и намаляване на времето за „сработване” на нови работници и служители;
- ❖ Предоставяне на услуги от страна на медиатори и съветници за извършване на оценка и избор на най-подходящия кандидат, чрез изследване на личностен профил на кандидата;
- ❖ Осигуряване на информация за действащи проекти за осигуряване на заетост, както и действащи програми по предоставена държавна помощ;
- ❖ Осигуряване на бъдещи квалифицирани кадри, като се спестяват разходи и време за обучаване на новоназначени служители;
- ❖ Възможност за текуща реална оценка на знанията и уменията на учениците и поставяне на конкретни изисквания за тяхната бъдеща реализация, съобразени с изискванията на всеки работодател – член на ЦС;
- ❖ Гъвкавост при ползване на работна сила – обучаваните могат да изпълняват части от квалифицирана, както и неквалифицирана работа;
- ❖ Възможности за разкриване на работни места при краткосрочна заетост - сезонна заетост;
- ❖ Осигуряване на предпоставки за устойчива и продължаваща заетост в същото предприятие след обучението;

Ползи за наставника

- ❖ Споделяне на уменията си с други заинтересовани лица;
- ❖ Повишаване на мотивацията и удовлетвореността от работата;
- ❖ Повишена адаптивност и развитие на управленски умения;
- ❖ Придобиване на опит и получаване на признание, свързано с постигнатите умения и опит, който ще надгради личностния професионален профил;
- ❖ Получава нови перспективи за собствената си организация;
- ❖ Потенциал да се държи като застъпник за промяна и да разшири приноса към своята организация;

- ❖ Придобива нови общи знания и практически умения по методика на обучението на възрастни и подрастващи на работното място;
- ❖ Познаване на нормативната база и общите условия на обучение в организацията, както и успешните европейски практики и инициативи в областта;
- ❖ Придобиване на знания и умения за самостоятелно планиране на обучението на работното място, подготовка, провеждане, контрол и оценяване на учебния процес, както и допълнителни социални умения, свързани с активната комуникация с обучаваните, избягване и управление на конфликти, умения за насърчаване на ученето през целия живот и повишаване на мотивацията на обучаваните за учене и труд, свързани с гарантиране успеха на обучението.

Ползи за учебните заведения

- ❖ Осигуряване на доходи за учащите и мотивирането им за активно включване и приобщаване в учебния процес;
- ❖ Намаляване на рискове за отпадане от образователната система поради нуждата от доходи;
- ❖ Намаляване на броя на отпадащите ученици, подобряване на трудовата дисциплина;
- ❖ Създаване на ползи и надграждане на качеството на учебните програми с акцент върху практическо приложение на знанията;
- ❖ Стимулиране на връзката преподавател-ментор по време на актуализиране на учебните програми и учебните планове;
- ❖ Повишаване имиджа на училището, в т.ч. и привличане на нови ученици и постигане на по-голям делегиран бюджет;
- ❖ Подобряване на интереса на бъдещите кандидати към учебните заведения;
- ❖ Подобри компетенции на преподавателите в резултат на пряк контакт с бизнеса;
- ❖ Повишаване на административния капацитет и опит, посредством участие в партньорства;

Ползи за младите хора

- ❖ Достъп до работни места;
- ❖ Придобиване на професионална квалификация за достъп до работно място;
- ❖ Развиване на чувство за самоувереност и значимост;
- ❖ Получаване на практически съвети, поощрения и подкрепа;
- ❖ Получаване на реалистична представа за собствените възможности;
- ❖ Идентифициране на целите и установяване на чувство за посока;
- ❖ Ефективно постигане на поставените задачи в ограничен срок, базирано на придобитите знания и умения;
- ❖ Помощ за идентифициране и развитие на таланта;
- ❖ Развиване на персонални и професионални отношения;
- ❖ Придобиване на опит и участие в професионалната сфера;
- ❖ Увеличаване на равнопоставеността в областта на заетостта.

Ползи за общинска администрация

Договор № BGLD-1.007-0003-C01/28.02.2023г. за изпълнение на проект „ИНОВАТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО в полза на развитието на бизнеса и заетостта в община Вълчи дол”, по програма “Местно развитие, намаляване на бедността и подобро включване на уязвими групи”, финансирана от Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2014-2021г.

- ❖ Преки ползи, свързани с повишаване на влошеното социално-икономическо състояние на общината, породено от високия дял на икономически неактивното население и високото ниво на безработица:
 - Намаляване на социалното напрежение, чрез осигуряване на повече работни места за младежи и възрастни;
 - Преодоляване на обезлюдяването на общината;
 - Подобряване на финансовите показатели в общинския бюджет чрез намаляване на социалните плащания за социално слаби семейства;
- ❖ Подобряване на демографските показатели чрез задържане и привличане на трудоспособното население на територията на общината;
- ❖ Подпомагане на местна икономика чрез кадрово обезпечаване и създаване на устойчивост и конкурентоспособност на бизнеса, като фактор за стабилност и устойчивост на територията;
- ❖ Намаляване на високия брой здравно неосигурени лица, създаващи социални тежести върху функционирането на здравната система в общината, чрез осигуряване на работа за тях;
- ❖ ;
- ❖ Намаляване на тежестите, свързани с разходи за социални услуги/помощи на общината в подпомагането на уязвими лица;
- ❖ Подобряване на връзките с Дирекция Бюро по труда и с местния бизнес;
- ❖ Създаване на предпоставки за участие в програми и проекти за осигуряване на заетост;
- ❖ Намаляване на трудовата миграция.

Ползи за социалните партньори

- ❖ Подпомагане на дейностите по популяризиране и повишаване на информираността на местната общност за действащите програми и проекти за осигуряване на заетост на Агенция по Заетостта и Оперативна програма Развитие на Човешките Ресурси;
- ❖ Подобряване на координацията и връзките с местната власт и местния бизнес;
- ❖ Повишаване на административния капацитет и опит, посредством участие в партньорства

ЕТАПИ НА ИЗПЪЛНЕНИЕ НА ПРОГРАМАТА ЗА НАСТАВНИЧЕСТВО И ОБУЧЕНИЕ

- ❖ **Проучване и подбор на наставляваните:** избор на лица, обучаващи се в учебни заведения, подбор на лица, търсещи работа, безработни и неактивни лица;
- ❖ **Идентифициране на наставляваните:** проучване, анкетиране и преценяване на нуждите и очакванията на потенциалните наставлявани, техните качества, нагласи, знания и умения. Извършване на оценка от медиатори и съветници и избор на най-подходящия кандидат- чрез изследване на личностния профил;

- ❖ **Набиране на наставници:** търсене на подходящи професионалисти, притежаващи необходимите компетенции, умения и качества, адекватно отношение, а също така и идентифициране на техните нужди и очаквания;
- ❖ **Подготовка на наставниците:** обучение и насоки, чрез подходящи наставнически занимания;
- ❖ **Групиране на наставници и наставявания:** оценка на критерии, които ще се използват в процеса на подбор и групиране;
- ❖ **Наставнически споразумения:** след като е направено и одобрено от двете страни дадено групиране, необходимо да се направи споразумение между наставника и наставявания, описвайки подробно целите, ролите и очакванията, основните правила и въпроси от конфиденциален характер;
- ❖ **Съставяне на работен план:** цели, задачи и етапи в развитието на отношенията между наставници и наставявания;
- ❖ **Приключване на наставническия процес и оценка на програмата:** когато целта е постигната и е отпаднала необходимостта от по-нататъшно менторство; когато целта не е постигната (или не напълно), двете страни трябва да се договорят дали да продължат процеса; когато наставяваният смята, че вече не се нуждае от менторство и решава да го прекрати.

ПРИМЕРЕН РАБОТЕН ПЛАН НА НАСТАВНИЧЕСКИТЕ ОБУЧЕНИЯ

Дейност	Отговорник
---------	------------

<p>Първоначална среща</p> <ul style="list-style-type: none"> • Потвърждаване на целите на програмата за наставничество • Съгласяване върху основните принципи на взаимодействие между служителя и наставника (напр. открита комуникация, добронамереност, взаимно уважение) • Съгласуване на план за действие – дейности, крайни срокове, необходими ресурси, отговорности 	<p>Обучаем Наставник Пряк ръководител Отговорен учител</p>
<p>Провеждане на периодични срещи/разговори за текущо проследяване на изпълнението на заложените дейности</p> <ul style="list-style-type: none"> • Преглед и анализ на извършените до момента дейности • Дискусия върху предложенията за подобрене • Актуализиране на плана на програмата за наставничество (при нужда) 	<p>Обучаем Наставник</p>
<p>Предоставяне на обратна връзка и помощ за изпълнение на дейностите</p> <ul style="list-style-type: none"> • Предаване на знания, умения и опит на служителя от страна на наставника/прекия ръководител • Осигуряване на необходимите ресурси • Анализ на извършените до момента дейности – обратна връзка от служителя, наставника и/или прекия ръководител • Дискусия върху предложенията за подобрене 	<p>Обучаем Наставник Пряк ръководител Отговорен учител</p>
<p>Оценка на постигнатите резултати в края на програмата за наставничество</p> <ul style="list-style-type: none"> • Сравнение на заложените цели с постигнатите резултати • Дискусия за ефективността на програмата за наставничество 	<p>Обучаем Наставник Пряк ръководител Отговорен учител</p>
<p>Определяне на следващи стъпки и дейности</p> <ul style="list-style-type: none"> • Планиране на конкретни оперативни задачи, в които служителя да практикува наученото • Определяне на допълнителни области за подобрене и нужди за развитие 	<p>Обучаем Пряк ръководител Отговорен учител</p>

**МОДЕЛ ПАРТНЬОРСТВО
 „ПРОФЕСИОНАЛНА ГИМНАЗИЯ – ПРЕДПРИЯТИЕ“**

Партньорство „Професионална гимназия – предприятие“ на основание Закона за професионално образование и обучение, изградено на базата на договор между професионална гимназия и предприятието.

ЦЕЛ

Повишаване качеството на придобитите от учениците компетентности и насочването им за кариерна реализация по придобитата професия в предприятието партньор.

СЪДЪРЖАНИЕ

В годината на приемане на нов випуск ученици в професионалната гимназия (след завършен 7. и 8. клас), предприятието може да прави прогнозен разчет на потребностите си от квалифицирани кадри по професии към годината на завършване на учениците (след 4- или 5-годишен срок на обучение).

Професионалната подготовка на учениците се осъществява по учебен план, разработен съвместно от партньорите – училище и предприятие – и е в съответствие с потребностите на предприятието.

Учебната и производствената практика в 11-ти и в 12-ти клас се провежда в предприятието на конкретни работни места, като на учениците биват определяни наставници, които могат да бъдат, както инженери, така и опитни служители, преминали курс за обучение по методика на преподаването.

За обучението по теория в 11-ти и 12-ти клас се могат да се наемат на граждански договор специалисти (инженери, икономисти) от предприятието, предварително преминали обучителен курс по методика на преподаването.

За учители по учебна практика в 11-ти и в 12-ти клас могат да се назначават специалисти от предприятието - инженери, икономисти, технолози и др., преминали обучителен курс по методика на преподаването.

Всеки наставник отговаря за един или двама ученици, като ги запознава с правилата, свързани със здравословните и безопасни условия на труд на работното място, както и ги подпомага в изпълнение на конкретните им делегирани задачи. За провеждането на теоретичната подготовка, учебната и фирмена практика се разработват и синхронизират съвместни графици между училището и предприятието.

ФИНАНСИРАНЕ НА МОДЕЛА

Средствата за обучение, осигурени от МОН са в съответствие с утвърдения единен разходен стандарт за професиите от съответното професионално направление.

Предприятието може да финансира допълнително:

Договор № BGLD-1.007-0003-C01/28.02.2023г. за изпълнение на проект „ИНОВАТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО в полза на развитието на бизнеса и заетостта в община Вълчи дол”, по програма “Местно развитие, намаляване на бедността и подобро включване на уязвими групи”, финансирана от Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2014-2021г.

- обучението на учениците за реализирането на училищния учебен план;
- модернизиранието на оборудването на учебните кабинети и работилниците в училището, необходими за обучение по договорените професии;
- квалификацията на учителите, специалистите и работниците, които ще преподават на учениците по теория и практика;

След записване за обучение и по време на обучението си в професионалната гимназия, учениците могат да получават стипендия от предприятието на основата на сключен договор за обучение. Договорът е в съответствие с чл. 229 от КТ, а именно:

- Работодателят може да сключи договор с лице, което постъпва или е постъпило в учебно заведение за придобиване на квалификация.
- Работодателят се задължава:
 - да осигурява на обучаващия се издръжка и други условия във връзка с обучението;
 - след завършване на обучението да приеме обучаващия се на работа по придобитата квалификация за уговорения от страните срок, който не може да бъде по-дълъг от 6 години.
- Обучаващият се задължава:
 - да завърши в срок обучението си по уговорената квалификация;
 - да работи при работодателя в уговорения срок.
- При виновно неизпълнение на задълженията, неправната страна отговаря съгласно гражданския закон.

Съгласно чл. 230, ал.6, по време на обучението чрез работа учениците могат да получават възнаграждение в размер: за XI клас - не по-малко от 2 пъти / 120 лв-200лв/, а за XII клас - не по-малко от 3 пъти максималния размер на месечната стипендия /180-300лв/, определена по реда на чл. 171, ал. 3 от ЗППО.

Съгласно чл. 11 от ПМС 328/2017г. за условията и реда за получаване на стипендии от учениците след завършено основно образование размерът на месечните стипендии се определя в границите от 21 до 60 лв. месечно., като максималният размер може да се определи в размер до 100 лв., но не повече от разходите, за чието обезпечаване се отпуска.

В договора могат да се договорят и други условия като:

- по време на производствената практика освен стипендиите на учениците да се заплаща и реално вложеният от тях труд;
- при продължаване на обучението във висше училище по професии, за които предприятието даде съгласие, младите хора да продължават да получават стипендии и след завършване на образованието им да се осигурят работни места в съответствие с придобитата квалификация.

До навършване на пълнолетие договорът се сключва с родителите, след което се преподписва с ученика.

МОДЕЛ ПАРТНЬОРСТВО „ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА СТАЖУВАНЕ“

Съгласно чл. 233а от КТ стажуването е изпълнение на работа под наставничеството на работодателя или на определено от него лице – наставник, с цел усвояване на практически умения по придобитата професия или специалност.

Договор № BGLD-1.007-0003-C01/28.02.2023г. за изпълнение на проект „ИНОВАТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО в полза на развитието на бизнеса и заетостта в община Вълчи дол”, по програма “Местно развитие, намаляване на бедността и подобро включване на уязвими групи”, финансирана от Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2014-2021г.

За да може да се сключи трудов договор с условие за стажуване, следва да са спазени следните изисквания:

- Трудов договор с условие за стажуване може да се сключва само с лица до 29-годишна възраст.
- Стажантът по договора да е завършил средно или висше образование с придобита специалност или професия и да е без трудов стаж или професионален опит по придобитата от него професия или специалност. Това се доказва с документ за завършената образователна степен по съответната професия.
- Длъжността, както и работата, която стажуващият ще извършва по договора, трябва да съответстват на придобитата от него квалификация.
- Такъв договор с едно и също лице може да се сключва само веднъж.
- Времетраенето на договора, което не може да бъде по-малко от 6 и повече от 12 месеца.
- Договорът за стажуване може да бъде прекратен от една от страните по него с предизвестие от 15 дни.

С договора се определят начинът и формата, чрез които се усвояват практическите умения в процеса на изпълнение на трудовите задължения, името и длъжността на наставника.

Наставникът трябва да притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се осъществява стажуването и трябва да бъде работник или служител в същото предприятие и да има най-малко 3 години стаж по професията или специалността, по която ще се провежда стажа.

Отношенията между предприятието работодател и наставника се уреждат с допълнително споразумение към трудовия му договор, в което се определят разпределението на работното време и други условия за изпълнение на наставничеството.

Удостоверяване на резултатите

Удостоверяването на постигнатите резултати от стажуването следва да става чрез издаване на препоръка от работодателя, която да послужи на стажуващия при кандидатстване за работа при други работодатели.

Издаването на препоръката е задължително и работодателят трябва да направи това в 14-дневен срок от прекратяването на договора за стажуване.

Възнаграждение:

По усмотрение на работодателя, но не по-малко от минималната работна заплата в страната, като трябва да се съобразят и условията регламентирани в Кодекса на труда.

Договор № BGLD-1.007-0003-C01/28.02.2023г. за изпълнение на проект „ИНОВАТИВНО СЪТРУДНИЧЕСТВО в полза на развитието на бизнеса и заетостта в община Вълчи дол”, по програма “Местно развитие, намаляване на бедността и подобро включване на уязвими групи”, финансирана от Финансовия механизъм на Европейското икономическо пространство 2014-2021г.

Регистриране в НАП:

Договорът за стажуване е трудов договор и като такъв сключването му подлежи на деклариране пред НАП.

МОДЕЛ ПАРТНЬОРСТВО

„ТРУДОВ ДОГОВОР ЗА ОБУЧЕНИЕ ПО ВРЕМЕ НА РАБОТА“

С трудовия договор за обучение по време на работа за възрастни лица, съгласно чл. 230 от КТ, работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят - да я усвои.

Договорът има следните специфики:

- Може да се сключи с един и същ работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия само веднъж.
- Времетраенето на обучението не може да бъде повече от 6 месеца.
- С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, както и други въпроси, свързани с осъществяване на обучението.
- С договора страните определят и срока, през който работникът или служителят се задължава да работи при работодателя след успешното завършване на обучението, а работодателят - да му осигури работа съобразно придобитата квалификация. Този срок не може да бъде по-дълъг от 3 години.

Удостоверяване на резултатите

Резултатът от обучението се установява чрез изпит на работника или служителя, който се провежда при условия и по ред, определени от работодателя. При обучение за придобиване на професионална квалификация изпитът се провежда при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.

При успешно полагане на изпита на работника или служителя се издава документ, който удостоверява придобитите знания и умения. При обучение за придобиване на професионална квалификация резултатите от обучението се удостоверяват при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение.

Възнаграждение:

През време на обучението работникът или служителят получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90 на сто от минималната работна заплата, установена за страната.

Права и задължения след обучението

След успешно завършване на обучението работодателят е длъжен да приеме работника или служителя на работа съобразно придобитата професионална квалификация, а работникът или служителят - да постъпи на работа и да работи в уговорения срок.

Ако работодателят не осигури на работника или служителя, завършил успешно обучението, работа съобразно придобитата квалификация, той му дължи брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност за времето, през което не му е осигурил такава работа, но за не повече от 6 месеца, доколкото не е уговорено друго.

Ако работникът или служителят по неуважителни причини не завърши обучението или след като го е завършил, не постъпи на осигурената му от работодателя работа, или я напусне преди определения срок, дължи на работодателя обезщетение съответно на неизпълнението в размер, уговорен от страните, но не повече от шесткратния размер на брутно трудово възнаграждение за съответната длъжност.

„Съдържанието на документа отразява мненията единствено на своите автори и Програмният оператор на Програма „Културно предприемачество, наследство и сътрудничество“ не носи отговорност за начина на употреба на информацията, съдържаща се в документа.“

Работим заедно за по-зелена, по-конкурентна и по-приобщаваща Европа