

## **Дуално обучение – възможности за включване на работодатели**

Работодатели могат да се включат по два начина:

1. Чрез проект ДОМИНО, партниращ си само с професионални гимназии – става дума за ученици, изучаващи професия в дуална форма на обучение.
2. Чрез обучение на възрастни, което се осъществява съгласно Закона за професионалното образование и обучение и Закона за заетостта.

Като „възрастен“ се определя лице над 16 години, (счита се, че е в трудоспособна възраст), което не се обучава за придобиване на основно или средно образование в системата на предучилищното и училищното образование или за придобиване на степен на висше образование и не е навършило възрастта по чл. 68, ал.1 от Кодекса за социално осигуряване – тоест лице, което не е обхванато от училищна, колежанка или университетска форма на образование.

### **Стимули за включване на работодатели в дуално обучение**

Съгласно чл. 46 а държавата насърчава работодателите да участват в дуално обучение:

За 2018 г. за всяко наето лице с договор за дуално обучение се предоставят 300 лв. за основно трудово възнаграждение и 180 лв. за определения от работодателя наставник. Покриват се и разходите върху тези суми за допълнителни възнаграждения по Кодекса на труда и осигурителни вноски за сметка на работодателя. За максимум 36 месеца.

### **Регламент на насърчителната мярка**

Съгласно чл. 46а за всяко разкрито работно място за обучение чрез работа /дуална система за обучение/, организирано по Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), на което е наето безработно лице, насочено от поделенията на Агенция по заетостта – това са Бюрата по труда, на работодателя се предоставят суми за времето на обучението, но за не повече от 36 месеца.

Отделно на обучаващата институция, с която в партньорство се провежда обучението чрез работа (дуална система за обучение), се предоставят средства за времето на обучението.

### **Начин на реализиране**

Обучението се осъществява чрез договор за партньорство между обучаваща институция – професионална гимназия или център за

професионално обучение, един или няколко работодатели и Агенцията по заетостта, чрез териториалните и поделения –Дирекции “Бюро по труда”.

### **Стъпки за осъществяване на дуално обучение**

1. Работодател, който желае да ползва преференция по чл. 46а, подава в ДБТ заявка за обучение чрез работа. Към заявката се прилага копие на договор с обучаваща институция, с която в партньорство ще се провежда обучението.
2. Бюрото по труда насочва регистрирани безработни лица, които са изяви́ли желание за включване в дуално обучение и отговарят на обявените от обучаващата институция критерии за прием, към включване в процедура на подбор, при условията и по реда на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуално обучение).
3. След подбора от работодателя се утвърждава списък на одобреното/ите лице/ца за обучение чрез работа. Сключва се договор между Бюрото по труда и работодателя по чл. 46а, ал. 1 от ЗНЗ.
4. Работодателят сключва индивидуални трудови договори с одобреното/ите лица съгласно утвърдения списък по чл. 230, ал.1 от КТ. Срокът на обучение е между 12 и 36 месеца. Определя се месечно трудово възнаграждение, не по –малко от 90% от минималната работна заплата за страната.
5. Сключва се и договор за обучение чрез работа между Бюрото по труда, работодателя и обучаващата институция, по чл. 46а, ал. 2.

### **Права и задължения на работодателя**

1. Определя броя на обучаваните, които може да приеме за обучение в реална работна среда и прави заявка за прием на база своя план за развитие на фирмата.
2. Осигурява необходимите за обучението условия: материално – техническа база, финансови, човешки и други ресурси.
3. Гарантира здравословни и безопасни условия на труд.
4. Разработва и приема вътрешни правила на предприятието за провеждане на обучение в реална работна среда.
5. Участва в подбора при приема на лицата за обучение чрез работа.
6. Определя наставник/ци за всеки обучаван.

### **Задължения на наставника**

1. Всяко обучение при работодател/и - в реална работна среда, се провежда под ръководството на наставник, определен от работодателя.
2. Наставникът е работник или служител в предприятието, притежаващ професионална квалификация по професията, по която се извършва обучението, най-малко 3 години трудов стаж по същата професия и е преминал обучение за наставници, осигурено от работодателя.
3. Един наставник отговаря за не повече от петима обучавани.

### **Специфика на трудовия договор за дуално обучение**

1. Трудовият договор с условие за обучение по време на работа, се сключва между работодателя и обучавания съгласно чл. 230, ал. 1 от КТ.
2. Трудовият договор се сключва преди началото на дуалното обучение. Той се подписва от двете страни и е в два екземпляра – един за работодателя и един за обучавания.
3. Работодателят се задължава да създаде условия за обучения на обучавания в процеса на работата по определена професия/специалност, а обучаваният - да положи усилия да я усвои.
4. Такъв тип трудов договор с едно и също лице за обучение в едно и също предприятие по една и съща професия се сключва само веднъж.
5. В договора се определят: място, времетраене, начин на обучение, отпуски, обезщетение, което страните си дължат при евентуално неизпълнение.
6. За непълнолетни лица има специални условия: медицинско заключение, което установява годността им да извършват съответната работа, разрешение на Инспекцията по труда за всеки отделен случай, намалено работно време на ненавършилите 18 години - не по-голямо от 35 часа седмично и 7 часа дневно, при петдневна работна седмица, платен годишен отпуск от не по-малко от 26 работни дни.
7. В дневното и седмичното им работно време се включва и времето за придобиване на професионална квалификация и за нейното повишаване, когато тя се осъществява в процеса на работата.
8. В договора се определя и срокът, през който обучаваният се задължава да работи при работодателя след успешното завършване на

обучението, а работодателят да му осигури работа съобразно придобитата квалификация.

9. През време на обучението обучаваният получава трудово възнаграждение според извършената работа, но не по-малко от 90% от минималната работна заплата, установена в страната.

### **Завършване на обучението**

Обучението по договора завършва с изпит на обучавания, който се провежда при условия и по ред, определени от работодателя, но при обучение за придобиване на професионална квалификация изпитът се провежда при условията и по реда на ЗПОО.

При успешно полагане на изпита на обучавания се издава документ, който удостоверява придобитите знания и умения.