



Република България
ИКОНОМИЧЕСКИ
И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

СТАНОВИЩЕ

на тема:

„Необходими изменения и допълнения в Закона за професионалното образование и обучение. Въвеждане и възможни подходи за прилагане в националната практика на Препоръката на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение и на Препоръката на Съвета относно европейския подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и на пригодността за заетост“

(в изпълнение на Решение № 91 от 1 февруари 2023 г. и Решение № 120 от 15 февруари 2023 г. на Министерския съвет)

**София
май 2023 г.**

На основание чл. 5, ал. 1 от Закона за Икономическия и социален съвет (ЗИСС) с Решение № 91 на Министерския съвет от 01.02.2023 г. на ИСС е предложено да разработи становище по чл. 4, ал. 1 на ЗИСС относно необходимите изменения и допълнения на Закона за професионалното образование и обучение и с Решение № 120 на Министерския съвет от 15.02.2023 г. е предложено на ИСС да разработи становище по чл. 4, ал. 1 на ЗИСС на тема „Необходимост от въвеждане и възможни подходи за прилагане в националната практика на Препоръката на Съвета относно индивидуални сметки за обучение и на Препоръката на Съвета относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост“.

В съответствие с Решение № 1 от Протокол № 3 на Председателския съвет на ИСС от 24.02.2023 г., Решение № 7 на пленарната сесия на ИСС от 24.02.2023 г. и на основание чл. 13, т. 7 от ЗИСС разработването на двете становища е обединено в един акт, който е разпределен на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения.

За докладчици по становището са определени г-жа Валентина Зартова, член на ИСС от група 1 – работодатели, и г-н Любослав Костов, член на ИСС от група 2 – работници и служители.

На заседания на Комисията по труд, доходи, жизнено равнище и индустриални отношения на 16 март 2023 г. и на 19 април 2023 г., бе разгледан и приет проектът на становището.

На своята пленарна сесия, проведена на 15 май 2023 г., Икономическият и социален съвет прие настоящото становище.

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

ДОС	Държавен образователен стандарт
ЕИСК	Европейски икономически и социален комитет
ЕРУ	Единица резултат от учене
ЕФСУ	Европейски фондове при споделено управление
ЗПОО	Закон за професионалното образование и обучение
ИСО	Индивидуални сметки за обучение
ИСС	Икономически и социален съвет
НКПД	Национална класификация на професиите и длъжностите
ПК	Професионална квалификация
ПОО	Професионално образование и обучение
СППОО	Списък на професиите за професионалното образование и обучение
СФО	Секторни фондове за обучение
ЦПО	Център за професионално обучение
DigComp	Европейската рамка за дигитална компетентност на гражданите
ESCO	Европейска класификация на умения, компетентности, квалификации и професии (<i>European Skills, Competences, Qualifications and Occupations</i>)
STEM	Наука – Технология – Инженерство Математика (Science – Technology – Engineering – Mathematics)

1. Изводи и препоръки

- 1.1. Дигитализацията и декарбонизацията, подсилени и от последиците от пандемията от COVID-19 оказват огромно въздействие върху българската икономика и работната сила, които са изправени пред необходимостта от бърза адаптация спрямо променящата се среда. Пандемията ускори структурните промени в много сектори, увеличавайки темпото на зелените и на цифровите трансформации. Посочените фактори заедно с продължаващите предизвикателства, свързани с демографските промени и несъответствията в уменията, налагат усъвършенстване на нормативната база и въвеждане на нови инструменти за развитие на компетентностите на българските граждани.
- 1.2. ИСС е убеден, че успехът на устойчивото възстановяване и развитие след пандемията зависи от редица фактори, сред които един от ключовите е ролята на **професионалното образование и обучение (ПОО)** като фактор за повишаване на качеството на човешкия капитал и личностното израстване, които от своя страна насърчават производителността, иновациите и високите постижения. Същевременно е важно да се повишат и имиджът, и видимостта на ПОО в рамките на ефективни политики за насърчаване повишаването на умения, въведени чрез подходяща нормативна рамка.
- 1.3. ИСС споделя позицията, че недостигът на квалифицирана работна сила става все по-остър проблем, който изисква спешни мерки, позволяващи бързи преходи от безработица към заетост, от обучение към заетост и от заетост към по-качествена заетост. През последните години необходимостта от усвояването на нови умения стана толкова очевидна, че изведе необходимостта от реформиране на системата на ПОО по много по-категоричен начин, който да доведе до съществени промени в начина на организиране на целия процес на обучение и учене. Това налага преосмисляне на досега действащата нормативна уредба в областта на ПОО, като ясно се очертаят и разграничат, където е приложимо, подходите в обучението на ученици във формалната образователна система и същевременно се зложат нови подходи за повишаване на възможността за професионално обучение на лица над 16 години, включително чрез въвеждането на нови инструменти, насърчаващи ученето през целия живот.
- 1.4. Дълги години проблемите, пред които се изправя системата на ПОО в

България, не се решават в цялост и не се идентифицират и анализират задълбочено. Извършваните до момента промени в ЗПОО по-скоро утежняват процесите по придобиване на квалификация за възрастни, като залагат редица изисквания, които възпрепятстват и процеса за учене през целия живот. Излишно утежнено е и **валидирането** на знания и умения, придобити чрез обучение, самостоятелно учене или опит. Професионалното образование продължава да генерира специалисти, на които им липсват основни практически умения при започване на работа.

1.5. Натрупващите се проблеми се изразяват най-вече в непrestiжността на ПОО и в ниския дял на участие на лица над 16 години в ученето през целия живот, което ограничава техните възможности за по-лесно и по-бързо адаптиране към промените на пазара на труда и новите технологични изисквания към уменията и знанията на работната сила. Същевременно системата на професионалното образование продължава да страда от дефицити при подготовката на учениците за бъдеща интеграция на пазара на труда, без да отчита съвременните икономически и пазарни условия. Въпреки интереса въведеното обучение чрез работа (дуална система на обучение) продължава да е неатрактивно за работодателите поради редица заложиени нормативни условия, които не предоставят достатъчно гъвкавост както за работодателите, така и за учениците.

1.6. ИСС потвърждава, че целите, на които трябва да служи реформираната политика за ПОО, са постигане на устойчива конкурентоспособност (както е посочено в Европейския зелен пакт), осигуряване на социална справедливост чрез прилагане на практика на първия принцип на Европейския стълб на социалните права¹ за достъп до качествено и приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот за всеки и изграждане на устойчивост за реагиране при кризи въз основа на опита от пандемията от COVID-19.

1.7. В свое становище от юни 2021 г. ИСС² ясно заявява своята позиция, че повишаването на квалификацията и преквалификацията на населението в трудоспособна възраст *следва да е неотложен приоритет в новите европейски*

¹ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_bg

² „Настоящата система за професионално обучение, квалификация и преквалификация за възрастни с цел оценка на съответствието ѝ с развитието на пазара на труда, в т.ч. необходимостта от засилване на дигиталните умения“, юни 2022 г., ИСС.

и национални стратегически документи, както и на заинтересованите страни в сектора за учене на възрастни. Това обаче е възможно само с по-сериозна **реформа на системата на професионалното образование, която включва посочените по-нататък насоки за: промени в ЗПОО, въвеждане на индивидуални сметки за обучение и на микродоверения.**

1.8. ИСС препоръчва реформа в системата на професионалното образование и обучение, гарантираща нейното качество и ефективност, в т.ч. чрез нормативно въвеждане на механизми и процедури за насърчаване предоставянето на професионално обучение за възрастни от лицензирани ЦПО-та, създадени към: национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите (в т.ч. на секторно/браншово ниво), предприятия или към професионални и висши училища.³

1.9. ИСС счита, че са необходими по-категорични изменения и допълнения в ЗПОО, насочени към повишаване на качеството на ПОО и улесняване на достъпа до обучения на заетите във всички видове договорни отношения. Нужно е да се преосмислят преходите към и между работните места, между статус на заетост и безработица, като условията за достъп до обучение бъдат адаптирани към новите реалности, наложени от дигиталния и от зеления преход. Според ИСС основните изменения и допълнения в ЗПОО следва да са насочени към:

1.9.1. Промяна на подхода за подготовка на Списъка на професиите за професионалното образование и обучение (СППОО) чрез неговото окрупняване и осъвременяване, като се намали броят на специалностите по професиите, включени в списъка, и се даде възможност за обучение на широкопрофилни специалисти, като процесът по усвояване на знанията и уменията в рамките на специфичната професионална подготовка бъде организиран в кратки курсове с цел бързи професионални преходи.

1.9.2. Промените в СППОО следва да са насочени и да имат като резултат разработване и прилагане на модел на интегрирани учебни програми, които да се модифицират и адаптират към потребностите на конкретен сектор или предприятие. Подобен подход ще допринесе за увеличаване на възможностите за работа във всички сектори на икономиката, като ще улесни преходите от

³ Текст от проекта на Национално тристранно споразумение, договорен през 2022 г.

обучение към заетост, от безработица към заетост и от заетост към по-качествена заетост, създавайки висококачествени специалисти със солидна по-широка основа в отделно професионално направление и възможности за бързо усвояване на нови специфични компетентности.

1.9.3. Същевременно ПОО следва да е насочено и да обхваща потребностите на микро-, малките и средните предприятия (които по-трудно успяват да инвестират в развитие на човешките си ресурси) чрез осигуряване на целенасочена подкрепа и повече стимули за изграждане и надграждане на уменията, знанията и нагласите на заетите в тях. Това ще допринесе за повишаване както на тяхната производителност, така и до повишаване на конкурентоспособността на предприятията.

1.9.4. Според ИСС извършването на по-задълбочени реформи в областта на ПОО крие редица рискове, свързани най-вече с резистентността на системата към нови промени и нерядко с желание да се запази статуквото. Въпреки това считаме, че в контекста на новите европейски цели за 2030 г. и потребността от повишаване на конкурентоспособността на българската икономика следва да се извършат наложителни и съществени реформи. Те трябва да насърчават ученето през целия живот за всички и да са насочени към изграждане на силни партньорства с активното участие на социалните партньори, включително чрез ежегодното наблюдение на предлагането/търсенето на умения и предвиждане на потребностите от конкретни компетентности.

1.9.5. ИСС приветства и подкрепя като първа стъпка за реформи в системата на ПОО създадената междуведомствена работна група (Заповед № РД09-5925/20.12.22 г. на министъра на образованието и науката) за изготвяне на ЗИД на ЗПОО и стартиралата работа от началото на 2023 г. чрез организирането на малки работни групи по различни политики, отнасящи се до ПОО. ИСС изразява обаче своите притеснения, че отново е налице занижено желание от системата на Министерството на образованието и науката да се предприемат стъпки за съществени промени в ЗПОО. Затова препоръчва на ръководството на МОН по-голяма ангажираност, като набраните до момента предложения да бъдат разглеждани освен по тематични области, но и като части от една цялостна политика, която ясно отразява спецификите на професионалното образование и на професионалното обучение на лица над 16-годишна възраст и

гарантира високо качество на ПОО. Във връзка с това ИСС апелира към по-често свикване на Консултативния съвет към министъра на образованието и науката с цел обсъждане на напредъка и следващите стъпки по развитие на ПОО.

1.9.6. ИСС подкрепя като наложителни измененията и допълненията свързани с: валидирането на професионални знания, умения и компетентности; улесняване на достъпа за включване в обучение на възрастни; въвеждане и регулиране на обучението в електронна среда; изграждане на обективна и ефективна система за проследяване на реализацията на завършилите ПОО; улесняване на достъпа и осигуряване на кариерно ориентиране; повишаване на качеството на ПОО; усъвършенстване на системата на обучението чрез работа (така например дуалната система на обучение) и извеждане на спецификите на обучението на възрастни, включително чрез разработване и приемане на **нов закон**, който да регламентира развитие на уменията на лица в трудоспособна възраст (или такъв за учене през целия живот).

1.9.7. Следвайки националните потребности и приоритети, трябва да се изберат правилният подход и механизми за публично финансиране и инвестиции и при необходимост – възприемане на чуждестранни практики, адаптирани към българските условия. Като се имат предвид специфичността на различните целеви групи и съответните разнообразни и персонализирани стимули и предложения, следва да се прекрати прилагането на концепцията „единна стойност за всички“ и да се разработят **индивидуализирани пътеки** според конкретните потребности на целевите групи. Това важи особено за нискоквалифицираните възрастни, които се нуждаят от широк набор от мерки и действия в продължаващото ПОО, включително финансови (като секторни фондове за обучение, индивидуални сметки за обучение) и нефинансови стимули (като информиране, ориентиране, насочване, мотивиране, индивидуално обучение).

1.9.8. Следва да се развие и обедини системата за прогнозиране на потребностите от квалификации и умения (понастоящем администрирана от МОН, МТСП и АЗ) чрез създаването на общ механизъм, съобразен с конкретната целева група, регионалните специфики и потребностите на пазара на труда, с цел създаване на качествени работни места и подобряване на условията на труд в

предприятията.

1.9.9. Важен фактор за повишаване на пригодността за заетост и мобилността в рамките на пазара на труда е и развитието на т.нар. „меки умения“, които включват социални умения⁴ и ключови компетентности, като например граждански умения⁵, умения по предприемачество и др. Тези умения трябва да бъдат включени в образованието и обучението, като се ориентират повече към практически задачи и решаване на конкретни казуси.

1.9.10. ИСС препоръчва да се въведе подходяща подкрепа за работодателите и бъдещите работници за насърчаване на предлагането и включването в стажове, включително с финансовата подкрепа на европейските фондове (*съгласно Препоръката за качество на стажовете*)⁶, като предхождащо заетостта обучение чрез работа – за подпомагане на лицата да развият своите компетентности и да се подготвят за конкретното работно място, което ще им даде повече възможности за по-пълноценно усвояване на определена професия.

1.9.11. Въпреки че в ДОС са заложили насоки, свързани с новите изисквания на пазара на труда, ИСС смята, че традиционната роля на ПОО в развиването на практически и технически компетентности за отделните професии следва да се разшири. По-голям акцент трябва да се постави върху ключовите професионални знания и умения, свързани с технологичната трансформация и зеления преход, от една страна, а от друга – с повишаване на нивата на езиковата и математическата грамотност, въвеждане на модули за обучение по общи и специфични дигитални умения и по-добро екипиране на учащите с трансверсални умения като работа в екип, критично мислене и решаване на проблеми. Същевременно следва да се работи по повишаване на хибридността в начина на предоставяне на ПОО: присъствено, в т.ч. вечерно и съботно-неделно, в електронна среда и смесено, за да се повиши достъпът до обучения за придобиване на квалификация.

1.9.12. Според ИСС ДОС имат важен принос за прозрачното представяне на уменията, които трябва да бъдат усвоени в хода на обучението по определена професия, тъй като те поставят фокуса върху компетентностите (знания и

⁴ Европейски орган по труда. Шест социални умения, от които се нуждаете на работното място след пандемията, https://eures.ec.europa.eu/six-soft-skills-you-need-post-pandemic-workplace-2022-04-20_bg

⁵ <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary?letter=K#glossary-150184>

⁶ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0327(01)&from=EN)

умения), които трябва да придобият учащите, и дават конкретни насоки за разработване на учебните програми и съдържание. Но предвид динамичната среда, в която българският пазар на труда оперира, е необходимо да се облекчи механизмът за изменение и допълнение на ДОС, както и да се обогати неговото съдържание с модули, свързани с цифровата трансформация и зеления преход, включително за специфични дигитални умения, както е посочено в т. 1.9.11.

1.9.13. Необходимо е актуализиране на рамковите програми за професионално обучение, в които да се заложат по-гъвкави изисквания към входящото ниво на образование и да се включи възможност за изцяло дистанционно и/или обучение в електронна среда с ясен регламент за гарантиране на гъвкавост и качество.

1.9.14. ИСС идентифицира потребността професионалното ориентиране и кариерното консултиране да бъдат включени като неразделна част от професионалното обучение, като се възобнови практиката в ДОС да се представя самата професия.

1.9.15. ИСС припознава огромното значение на въведеното през 2014 г. обучение чрез работа (дуална система на обучение), което дава възможност на учениците да придобият професионална квалификация, като практическото обучение в реална работна среда с методически подготвен наставник се редува с теоретично обучение в училища или други институции в системата на ПОО. Въпреки това тази система показва през годините несъвършенства, които следва да бъдат преодолени чрез изменение и допълнение както на ЗПОО, така и в подзаконовата уредба. ИСС препоръчва да се въведат данъчни облекчения и подкрепа на работодателите, които са регистрирани и обучават чрез работа, ако се ангажират да заделят работни места за успешно завършилите ученици. Така ще се постигне мотивация както за работодателите да се включват по-активно в процеса на обучение чрез работа, така и за обучаващите и техните родители. Полезни ще бъдат и информационните кампании.

1.10. ИСС подкрепя позицията, че индивидуалните сметки за обучение (ИСО) са един от инструментите за финансиране на ученето през целия живот, когато финансирането представлява бариера за обучение. В България участието на лица над 16 години в учене през целия живот продължава да остава на ниско ниво, далеч от средното за ЕС. Този факт изисква нов подход, който да надгражда

съществуващите механизми за финансиране. Във връзка с това ИСС смята, че освен с другите приети инструменти следва да бъде въведен и механизмът на ИСО, като препоръчва да се създаде работна група за разработване на **Пътна карта за въвеждане на ИСО**, която да послужи за подготовката на предвидените пилотни проекти по програмите, финансирани от ЕФСУ (ПО и ПРЧР 2021 – 2027), като се има предвид следното:

1.10.1 ИСО е опция, която изисква внимателна оценка при въвеждането, като се направи детайлен анализ: на връзката разходи – ползи, регулативната ангажираност, организационното администриране, обхвата, гаранциите за качеството, резултата, свързан с пазара на труда, добавената стойност за кариерно развитие и ниво на участие на работната сила.

1.10.2. ИСС е убеден, че въвеждането на механизми за устойчиво и лесно достъпно финансиране на обучението на работната сила гарантира увеличаване на участието ѝ в ученето през целия живот. Важно е обаче да се подчертае, че социалните партньори трябва да имат ключова роля по отношение на обучението на заетите, а държавните органи да са с определяща роля при обучението на неактивните и безработните, както и при стимулиране на работодателите да инвестират в уменията на своите служители.

1.10.3. ИСС възприема ИСО като един от инструментите за повишаване на уменията и преквалификация на населението в трудоспособна възраст, като препоръчва въвеждането на ИСО да бъде направено първоначално чрез експериментално разкриване на сметки за обучение на заетите лица (наети или самонаети), подкрепено със средства от програма „Развитие на човешките ресурси“. Това означава, че междуведомствената работна група за разработване на концепция за секторни фондове към МТСП трябва да ускори разработването на подходящ механизъм и приоритетно финансиране на операция за съвместни дейности за създаването на поне 7 пилотни секторни фонда за обучение, управлявани от социалните партньори⁷, още през 2023 г.

1.10.4. ИСС счита, че по отношение на финансирането трябва да се спазва принципът на споделяне на разходите между всички участници в процеса чрез подходящо съотношение. При въвеждането на ИСО не следва да се поставят

⁷ ЕИСК, становище: „Пакет за обучение и пригодност за заетост“, 2022, с. 4, SOC/708 – EESC-2021-06548-00-00-AC-TRA (EN)

допълнителни финансови тежести върху предприятията, особено като се има предвид, че малките и средните предприятия представляват 99% от българските предприятия.

1.10.5. ИСС подкрепя заложеното в Препоръката на Съвета относно индивидуални сметките за обучение⁸ създаване на **публичен национален регистър** за оферти за обучение с гарантирано и признато качество, кариерно ориентиране и валидиране, както и за създаване на **единен национален дигитален портал**, предоставящ информация за наличните възможности за обучение и подпомагане. Този портал може да бъде изграден на базата на разработения и функциониращ вече в електронна среда Регистър на доставчиците на обучение чрез ваучери към Агенция по заетостта.

1.10.6. ИСС е убеден, че отговорните институции трябва адекватно да подкрепят и финансират предоставянето на качествено обучение за постигане на желаните резултати. Трябва да се въведат специални мерки за обхвата на ИСО, за да се гарантира, че уязвимите групи няма да бъдат изолирани. Ключово значение за намиране на най-подходящите модели за въвеждане на ИСО има осигуряването на ефективно участие на националните и на секторните социални партньори.

1.10.7. ИСО не трябва да заместват добре утвърдени практики и разпоредби за обучение, финансирани по национални или европейски програми, от работодателите или от представителите на работната сила. Затова следва да се разработят като алтернативен модел на останалите инструменти и най-вече да получат реализация чрез **секторните фондове за обучение**.⁹

1.11. **ИСС определя микродоверията като важен инструмент** за оценка и признаване на придобити компетентности, които са търсени на пазара на труда в краткосрочен и в средносрочен план и са от съществено значение за бъдещото създаване на работни места. Поради това е от решаваща важност да се разработи нормативна рамка за тяхното въвеждане в българската обучителна и образователна практика на базата на направен анализ на ползите, като се вземат предвид следните ключови насоки:

1.11.1. ИСС идентифицира неотложна потребност от работници с конкретни за всяка дейност и длъжност трансверсални умения, особено дигитални и STEM умения

⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8944-2022-INIT/bg/pdf>

⁹ ИСС/3/063/2020. Нови финансови инструменти за развитие на ученето през целия живот. 2020, <https://esc.bg/wp-content/uploads/2021/01/analysis-esc-3-63-2020-bg-1.pdf>

(наука, технологии, инженерство и математика), които са жизненоважни за цифровата трансформация на българската икономика и за нейното екологизиране. Дадената възможност за одобрение на кратки и по-фокусирани обучения, водещи до издаването на микроудостоверения, следва да е сред основните приоритети на Министерството на образоването и науката и на Министерството на труда и социалната политика, като се има предвид, че образованието и развитието на уменията са определени като приоритетни за 2023 г., обявена за Европейска година на уменията.¹⁰

1.11.2. Въвеждането на микроудостоверения ще гарантира възможността за взаимно признаване на придобитите в хода на работата знания, умения и компетентности. ИСС приема, че микроудостоверенията ще увеличат възможностите на работниците и служителите за достъп до гъвкаво учене през целия живот и могат да допълнят повишаването на квалификацията и преквалификацията на работната сила. За целта микроудостоверенията следва да бъдат признати и като допълнение или стъпка към професионалните квалификации, и за придобиване на ключови компетентности и социални умения.

1.11.3. Според ИСС микроудостоверенията трябва да бъдат утвърдени и признати от социалните партньори, институциите за ПОО, институциите на пазара на труда, като всички страни дадат своя принос за разработването на стандарти за начина на предоставяне, процедурата за оценяване и продължителността на краткосрочните курсове, водещи до издаването на микроудостоверение. Същевременно следва да се даде достатъчна автономия на доставчиците на обучение да реагират според потребностите на предприятията от определени умения.

1.11.4. Валидирането чрез микроудостоверения на неформално и самостоятелно учене, на предишно обучение и трудов опит са от съществено значение за намаляване на предвидените дългосрочни периоди на обучение. Издадените документи следва да бъдат признати като доказателство за постигнати резултати, а не само като доказателство за присъствие, аналогични на добре познатите сертификати и други подобни документи.

¹⁰ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_bg

- 1.11.5. ИСС препоръчва да се въведат механизми, гарантиращи осигуряването на качество на провежданите обучения, тъй като това е ключов въпрос за гарантиране на доверието на обучаемия и на работодателя.
- 1.11.6. Въвеждането на микроудостоверения следва да бъде направено гъвкаво и регулацията да бъде съобразена с това дали обучението представлява част от пълна квалификация, или е за специфична (например цифрова) компетентност. В първия случай се препоръчва по-консервативен подход и по-строга регулация, докато при втория се дава възможност за повече свобода.
- 1.11.7. Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта също следва да играят важна роля в процеса на администриране и прилагане на програми, свързани с издаване на микроудостоверения за повишаване на уменията и квалификацията на работната сила, особено на безработни и неактивни лица, за да им дадат правилните компетентности и да улеснят първоначалното навлизане или преходите на пазара на труда. С цел увеличаване на достъпа до обучение е важно да има висококачествени, ефективни и приобщаващи услуги за ориентиране и консултиране, за да се идентифицира по-добре най-подходящото предложение за обучение за всички и за всеки един – особено за мигранти, бежанци, лица с ниска степен на образование, лица без квалификация и други групи в неравностойно положение. Важен фактор за това е наличието на ясно формулирани от работодателите потребности от умения при заявяването на свободни позиции с оглед идентифициране, консултиране, насочване и включване в подходящи обучения.
- 1.11.8. Следователно е необходима гъвкавост в системата на прилагане на микроудостоверенията, когато става въпрос за подходи на обучение, което отчита потребностите на предприятията и на работниците, от една страна, и на уязвимите групи на пазара на труда – от друга, като същевременно се подчертае категорично ролята на социалните партньори в управлението на системите за образование и обучение.
- 1.11.9. Въвеждането на микроудостоверенията следва да бъде подкрепено и с прозрачен механизъм за тяхното признаване, натрупване и прехвърляне. Това може да стане единствено в електронна среда чрез създаването или надграждането на съществуваща електронна система/платформа, която да

придобие качеството на Национален регистър за поддържане на микроидентификационни данни¹¹, който да даде достъп на всички заинтересовани страни лесно да управляват придобитите микроудостоверения.

2. Анализ на действащата система за професионално образование и обучение

2.1. ИСС констатира, че основните предизвикателства пред професионалното образование са свързани с това, че завършилите не са подготвени да започнат веднага изпълнението на трудови задачи, защото нямат знанията и уменията, изисквани от бизнес индустрията. Въвеждането на обучението чрез работа (дуална система на обучение)¹² преди 9 години се опита да реши този проблем, но системата е все още прекалено тровава и това ограничава участието на повече работодатели в нея.

2.2. ИСС изразява своите притеснения, че се задълбочават неблагоприятните тенденции за увеличаване броя на нискоквалифицираните граждани, които съставляват повече от 55% от регистрираните безработни лица.¹³ Близко една пета от хората над 16 години имат проблеми с умения като четене и писане, смятане и използване на дигитални инструменти в ежедневието. Над 48% са лицата с основно и по-ниско образование, като липсата на умения или по-ниското ниво на квалификация води и до по-висок риск от безработица, бедност и социално изключване. Средно 45% сред 15-годишните показват ниски резултати по четене, математика и наука – заложеният индикатор за 2030 г. е 15%.¹⁴

2.3. В рамките на ЕС нискоквалифицираните граждани достигат близо 58 млн., което увеличава рисковете от бедност, социално изключване и безработица пред лицата в трудоспособна възраст, като тази тенденция е особено валидна за България. Отчитайки факта, че участващите на възраст 25 – 64 г. в учене през целия живот у нас през 2020 г. по данни от Евростат са само 1,6%, ИСС препоръчва комплексна реформа в системата за ПОО.

2.4. С цел социално приемливо протичане на дигиталната и на зелената трансформация

¹¹ Под такъв регистър се има предвид електронна платформа, която да позволява на лица и организации да издават и споделят микроудостоверения и която съдържа идентификационни данни за обучаемия и обучителните организации (микроидентификационни данни). Платформата също така следва да има възможност да се интегрира със системи за управление на обучението и други образователни технологични платформи или самата тя да дава има такава функционалност, като предоставя на обучаемите персонализирани пътеки за обучение.

¹² Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение).

¹³ По данни на Агенция по заетостта за деветмесечието на 2022 г.

¹⁴ <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/en/country-reports/bulgaria.html>

ИСС призовава за въвеждане на бързи и гъвкави пътеки за подобряване и признаване на уменията, завършващи с документиране на единиците резултати от ученето. По този начин тези, които са свързани с определена професия, могат чрез натрупване да имат за резултат признаване на квалификация по част или по цяла професия.

2.5. Регламентирането на национално ниво на 12-те действия, заложи в Европейската програма за уменията (2020)¹⁵, ще способства за постигане на целите до 2030 г. 35,4% от лицата между 25 – 64 г. в България и 60% в Европа да участват в учене всяка година, 80% да притежават базова цифрова компетентност, както и прилагането на първия принцип в Европейския стълб на социалните права и устойчивата конкурентоспособност, заложи в Европейския зелен пакт.¹⁶

2.6. За успешното реализиране на Препоръките на Съвета относно индивидуалните сметки за обучение¹⁷ и въвеждането на микроудостоверения е необходимо тясно сътрудничество между държавната администрация, социалните партньори и други заинтересовани страни (граждански организации, професионални сдружения, научни работници и институти и др.) за ефективни колективни действия, насочени към мобилизиране на допълнителни публични и частни инвестиции в умения.

2.7. ПОО трябва да се превърне в гъвкава и устойчива, бързо адаптираща се система, удовлетворяваща потребностите на динамичния пазар на труда. Това изисква да се модернизират стандартите за придобиване на квалификации, учебните програми и учебното съдържание, за да отговарят по-добре на търсенето на пазара на труда и потребностите за развитие на хората. Същевременно системата следва да бъде обогатена и чрез актуализиране на модулното обучение, насочено към придобиване на основни умения, като дигиталните и зелените компетентности, което има за резултат бързо овладяване на двойния преход. Заедно с това следва да се приложат по-добри варианти за пренасочване и повишаване на практическите умения на наетите и безработните – възрастни учащи и уязвими групи, посредством обучение чрез работа и подобряване качеството на стажовете.

2.8. Системата на ПОО вече не е приоритет единствено и само на Министерството на образованието и науката. Затова ИСС апелира към изпълнение на ключовата роля в този процес на Министерството на труда и социалната политика и на Министерството на икономиката и индустрията, които да поемат конкретни задължения и да участват

¹⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=bg&catId=1223>

¹⁶ https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_bg

¹⁷ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0627\(03\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/HTML/?uri=CELEX:32022H0627(03)&from=EN)

активно в подготовката на настоящата и бъдещата работна сила.

2.9. Направеният в предходната точка извод се подкрепя и от разработения от Института за пазарни изследвания индекс на съответствие на професионалното образование с профила на икономиката¹⁸ за страната, според който това съответствие е 54,8 точки. Средната му стойност означава, че за близо половината ученици в професионалното образование в икономиката няма насрещно търсене и заетост на кадри с конкретната придобита професионална квалификация.

3. Предложения, свързани с усъвършенстване на системата на ПОО

3.1. ИСС препоръчва Списъкът на професиите за професионално образование и обучение (СППОО), който съдържа 588 специалности, групирани в 245 професии и 47 професионални направления, да бъде рационализиран и актуализиран в съответствие с ESCO и НКПД. Целта следва да включва отразяване на развитието на професиите във всяка от професионалните области. За по-голяма гъвкавост и за повишаване на възможностите за бърза квалификация или натрупване на нови умения, е необходимо окрупняване на специалностите или тяхното свеждане до минимум с цел постигане на широкопрофилност и бързо адаптиране на учебното съдържание спрямо потребностите на пазара на труда. Следва да се осъвременят наименованията на част от професиите, а други да отпаднат поради неактуалност. Необходимо е разработването на критерии и ред за актуализиране на СППОО, както и развитие на неговата електронна версия в интерактивна, което ще даде възможност за по-лесно професионално ориентиране на младите хора при избор на професия.

3.2. Процедурата по разработване и актуализация на ДОС (основополагащи документи в системата за ПОО, на които се базира разработването на учебните планове, учебните програми и националните изпитни програми) следва да се облекчи, за да отговаря на все по-бързата динамика на пазара на труда и променящите се изисквания на работните места.

3.3. ИСС смята за важно бързо да се реструктурира и актуализира Списъкът на професиите за ПОО и на тази основа да се разработят ДОС за всички професии, като водещ принцип да бъде **резултатите от ученето** да са съобразно изискванията на пазара на труда. С това ще се гарантира, че доставчиците на образование и обучение ще разработват учебни програми, съдържащи търсени професионални и личностни

¹⁸ https://ime.bg/var/images/Education_Employment_Index_240222.pdf

компетентности, включително конкретни базови и специфични дигитални умения, необходими за повишаване качеството на работната сила.

- 3.4. ИСС препоръчва да се преразгледат и оптимизират **рамковите програми**, като се изведат общите части и се опише тяхната приложимост спрямо характеристиките на обучаемия (например за ученици в ПО изцяло да се покрива общата образователна и професионална подготовка, а за заети с определен трудов опит в професионалната сфера да се набляга основно на отраслова и/или специфична подготовка). Процесът по изготвяне и въвеждане на актуализирани **учебни програми** следва да бъде опростен, по-бърз и по-ефективен. Рамковите програми трябва да бъдат универсални и да дават възможност за надграждане на степените на професионална квалификация (ПК).
- 3.5. Според ИСС оптимизирането на процедурата за **валидиране на знания, умения и компетентности, придобити на работното място и чрез участие в неформално обучение или информално (самостоятелно) учене**, може да бъде съпътствана от въвеждането на **гъвкави индивидуални пътеки** за валидиране на притежавани знания и умения. Това е необходимо с цел повишаване на квалификацията и преквалификацията с отчитане на дарби, таланти или специфични потребности на лицата.
- 3.6. ИСС препоръчва да се разработи и прилага политика за **ориентиране през целия живот** чрез създаване на **вътрешно интегрирана система за кариерно ориентиране** на учащи се от 1-ви до 7-и клас и лица над 16 години чрез усъвършенстване на координацията и сътрудничеството между системите за кариерно ориентиране в образованието и в заетостта. Този подход ще подобри информирания избор на образование и професия, както и прехода към по-качествена заетост на местно, регионално, национално и европейско ниво, съобразен с наличните квалификация и опит.
- 3.7. **Професионалното и кариерното ориентиране**, като част от системата на ПОО, следва да бъдат първа и задължителна стъпка преди включване в **професионално обучение на безработни и неактивни лица**. Това ще позволи по-активно и разнообразно професионално и кариерно ориентиране, насочено към възрастните с цел повишаване на информираността и на възможностите, които предоставя ученето през целия живот и за насърчаване на професионалната мобилност.

3.8. Въведената система за обучение чрез работа трябва да продължи да се усъвършенства. Разразилата се пандемия от COVID-19 доведе до намаляване на обема на производство и освобождаване на персонал, създаде предпоставки за невъзможност да се изпълнят поетите ангажименти от фирмите за осигуряване на условия за заетост на учениците. От друга страна, не са редки случаите, при които учениците сами се отказват от продължаване на обучението чрез работа (дуална форма на обучение). Според ИСС ясно следва да се регламентират мерки при невъзможност/нежелание за провеждане на дуално обучение в 11-и и 12-и клас (както от страна на учениците, така и на работодателите), които да позволят на всяка от страните да защити своя интерес. Трябва да се направят промени в изискванията към квалификацията на наставниците (професионална квалификация и/или опит и методическа подготовка), както и да се регламентират финансови стимули (данъчни, осигурителни и др.) за работодателите, които се включват в обучението чрез работа. Системата на дуално обучение има потребност от по-голяма гъвкавост (например да се даде възможност заявката за прием на ученици в компаниите да става и след 10-и клас, както и възможност за партньорските компании да правят директен подбор със събеседване на учениците, т.е. да се обучават предимно мотивирани юноши), като на успешните се дава шанс за реализация.

3.9. Държавните органи следва да стимулират **по-честото използване на инструменти като чиракуването и стажуването чрез финансовата подкрепа на европейските фондове, като се заложи на повишаване на качеството на разкритите места.** Във връзка с това са целесъобразни следните мерки:

3.9.1. Периодичен подбор и повишаване на квалификацията на подходящ преподавателски състав и наставници, както и модернизиране на инфраструктурата.

3.9.2. Разширяване на партньорствата между работодатели и доставчици на обучение с регламентиране на правата и задълженията им, финансови облекчения (данъчни, осигурителни и др.) за работодателите и финансово обезпечаване на обучението в реална работна среда.

3.9.3. Договорът за обучение чрез работа за учащи трябва да има детайлна уредба в ЗПОО, а не в Кодекса на труда. Във връзка с направените предложения следва да се актуализира и Наредба № 1 от 08.09.2015 г. Конкретни предложения са дадени в **приложение 1.**

- 3.10. Според ИСС реформата в системата на ПОО, която да гарантира качество, ефективност и възможност за надграждане с висше професионално образование, налага преразглеждане на режима за лицензиране на ЦПО, актуализиране на критериите и повишаване на резултатността от мониторинга и контрола върху доставчиците на професионално обучение за лица над 16 години.
- 3.11. ИСС препоръчва реализиране на възможности за осъществяване на обучение за придобиване на професионална квалификация на лица над 16 години. Заедно с професионалните гимназии, професионалните колежи и училищата по изкуства специален статут да имат и центрове за професионално обучение, създадени към национално представителните организации на работодателите и на работниците и служителите (в т. ч. на секторно/браншово ниво), при предприятия или към професионални и висши училища.
- 3.11.1. Да се отмени заличаването на професия или специалност от издадена лицензия, в случай че дадено ЦПО не е извършило обучение по съответната професия повече от 5 последователни години.
- 3.11.2. Да се допълни ЗПОО с разпоредби, насочени към: въвеждане на комплексно нормативно регламентиране на процеса на **учене през целия живот**, както и на **преходите** „образование – заетост – обучение – по-качествена заетост“; гъвкавост на продължаващото ПОО, в т.ч. обучение в електронна среда за лица над 16 години, формиране на система за проследяване на реализацията на завършилите ПОО, включително чрез въвеждане на рейтинг на професионалните училища по професионални направления; регламентиране на понятието „част от професия“, което трябва да се съобрази с новите насоки за въвеждане на микроудостоверения и спецификата при обучението на възрастни.
- 3.11.3. Да бъдат законово регламентирани финансови механизми за учене през целия живот като: **индивидуални сметки за обучение, микроудостоверения и трипартитни секторни фондове за квалификация и преквалификация.** Предвид комплексния характер на тези нови инструменти следва в специалните закони – Закона за насърчаване на заетостта и в ЗПОО – да се включат нормативни условия за прилагането им. Извън това според ИСС най-удачният вариант е разработването на изцяло нов закон, който да регламентира развитие на уменията и обучението на възрастните.

3.12. Професионалното развитие на учители и обучители следва също да бъде сред основните приоритети. Това изисква надграждане на първоначалното и продължаващото професионално развитие на учителите и директорите на училищата в системата на ПОО, подготовка на вътрешнофирмени обучители и мениджъри, както и на преподаватели на лица над 16 години, които да имат възможността да работят както в предприятията, така и в училищата. ИСС препоръчва да се разработи Национална стратегия за развитие на техническите и дидактическите умения на учителите и обучителите, за създаване на иновативни методи на обучение.

4. Предложения, свързани с въвеждане на индивидуалните сметки за обучение

4.1. За преодоляване на недостига на умения и достигане на целта, заложена до 2030 г. (по Плана за действие на Европейския стълб на социалните права), а именно: дял 35,4% от лицата в трудоспособна възраст да участват в учене през целия живот годишно, ИСС подкрепя въвеждане на ИСО чрез тясно сътрудничество между публичните органи и социалните партньори за ефективни колективни действия, насочени към мобилизиране на допълнителни публични и частни инвестиции в образованието, обучението и иновациите на национално и европейско ниво.

4.2. ИСС счита за целесъобразно стартиране на процеса на експериментално създаване на ИСО при заетите лица (наети и самостоятелно заети) и последователно обхващане на безработни и лица извън работната сила за облекчаване на достъпа до обучение и мотивацията за учене, документиране и преносимост на придобитите знания, умения и квалификации с правила за недискриминация.

4.3. Виждането на ИСС е, че ИСО е вид лична сметка, по която се натрупват права за финансиране на квалификация, обучение, професионално ориентиране и кариерно консултиране, които могат да се използват при договорени между държавата и социалните партньори критерии като възрастови ограничения, срок на активност на ИСО, праг на доходите, потенциални вносители и размер на първоначалната и последващите вноски по индивидуалната сметка от различни източници, включително на основание на клаузи от колективните трудови договори.

4.4. ИСС намира, че би могло да се приложи експериментална система, в която титулярът на ИСО (работник/служител, самонаето лице) предоставя документирана информация за образование, обучения, учене, включваща организатор и форма на

обучение, връзка с професионалната характеристика и източници на финансиране. Средствата по ИСО следва да се разходват за упражняване на индивидуалните права на обучение, в т.ч. обученията за придобиване на степен на професионална квалификация или част от професия, специфични компетентности, включително ключови такива, професионално ориентиране и кариерно консултиране, право на платен отпуск за учене и валидиране. Съответно използването на тези права следва да бъде извършвано по определени критерии и ясни процедури, водещи до ефективно и ефикасно използване на набраните по сметките средства.

4.5. ИСС препоръчва да се създаде работна група за разработване на Пътна карта за въвеждане на ИСО. В тази група следва да бъдат включени представители на заинтересованите държавни институции и социалните партньори. Пътната карта трябва да съдържа основните насоки за начина на администриране на системата на ИСО, включително отговорната институция, вида на нормативната уредба, критериите за доставчиците на обучение, списъка на допустимите обучения и услуги и процедурата за тяхното актуализиране, критериите към лицата, които могат да се възползват от средствата в ИСО, начина на тяхното финансиране и разходване и контрола върху процеса.

4.6. Според ИСС с цел администриране на ИСО най-подходящо би било създаването на **национален портал/ регистър на ИСО и трипартитни секторни фондове за обучение**, регламентирани в специална наредба. Конкретните предложения на ИСС по проекта на тази наредба са отразени в *приложение 2*. В посочения проект ИСС предлага прилагането на ИСО за лица над 18-годишна възраст, предвид първоначалния експериментален характер на приложение – вж. т. 4.4. (Препоръката е приложима за всички възрастни лица в трудоспособна възраст – в България могат да бъдат наемани на работа при определени условия и лица, навършили 16 години).

5. Предложения, свързани с въвеждането на микроудоверения

5.1. В изпълнение на Препоръката на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейския подход към микроудоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост (2022/С 243/02)¹⁹ ИСС препоръчва приемане на следната правна дефиниция на понятието „микроудоверение“: *Микроудоверието е личен преносим документ, удостоверяващ завършването на краткосрочно обучение*

¹⁹ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02)&from=EN)

за усвояване на малки по обем знания, умения и компетентности, оценявани и валидирани като резултати от ученето. ИСС препоръчва като първа стъпка в ЗПОО да се регламентират легални дефиниции на термините *краткосрочно обучение* и *малки по обем знания, умения и компетентности*.

- 5.2. ИСС предлага да бъдат възприети два подхода за апробиране на микроуверенията: а) по-консервативен модел (по-засилена регулация), когато този инструмент се прилага във формалната система на образование и обучение, и б) по-либерален (с облекчена регулация) при микроуверенията, издавани от частни доставчици на обученията, работодатели и социални партньори²⁰, които имат за цел да предоставят бърз вход и изход към усвояване на конкретни знания и умения. И двата подхода трябва да дават възможност за прехвърляемост на микроуверенията от акредитирани доставчици на обучение, за осигуряване на защита на потребителите, както и за натрупване на **единици резултати от учене**²¹ до получаване на пълна степен на квалификация чрез обучение, или валидиране, или за осигуряване на специфични знания и умения, необходими на пазара на труда.
- 5.3. ИСС предлага да бъдат разписани ясно ангажиментите на заинтересованите страни – учащи, работодатели и социални партньори, доставчици на обучение, регулаторни органи, включително във връзка със създаването и поддържането на национален регистър за микроидентификационни данни.
- 5.4. Необходимо е регламентиране на **съдържанието** на микроуверенията и **условията**, при които то може да бъде издавано. ИСС препоръчва да се спазва изискването на препоръката микроуверенията да има задължителни и незадължителни елементи в съдържанието си (*приложение № 3*).
- 5.5. За гарантиране на **валидността** на издадените микроуверения ИСС предлага създаването и поддържането на **Национален регистър за микроидентификационни данни, в който да се натрупват микроуверенията по кодиран номер**, като инфраструктурата за съхранение на данни следва да се

²⁰ „Доставчици на микроуверенията“ съгласно препоръката означава институции и организации за образование и обучение, социални партньори, работодатели и промишленост, организации на гражданското общество, публични служби по заетостта (ПСЗ) и регионални и национални органи, както и други видове участници, които разработват, предоставят и присъждат микроуверенията за формално, неформално и информално учене.

²¹ Единицата е компонент на квалификацията, състоящ се от съгласуван набор от знания, умения и компетентности, които могат да бъдат оценени и валидирани. Оценените резултати от учене представляват един кредит. Кредитът е основата за осигуряване на преносимост между различните контексти на учение и за натрупване на резултатите от ученето.

основава на отворени стандарти и модели на данни (без достъп до лични данни) с определени нива и права на достъп. Този регистър може да бъде обвързан с **Регистъра за индивидуалните сметки за обучение.**

- 5.6. ИСС препоръчва регистърът, посочен в предходната точка, да обхваща: идентификационен кодиран номер, имена на лицето, прикачено микроудостоверение (бланкова форма на което е представена в **приложение 3**), брой единици резултати от ученето, възможност за придобиване на степен на професионална квалификация.
- 5.7. ИСС намира за целесъобразно уреждането на материята, свързана с микроудостоверенията, да се извърши първоначално чрез допълнение в ЗПОО, в частта в която е регламентиран редът за придобиване на степен за професионална квалификация по професия или по част от нея и на тази основа да се въведат норми за развитие на подзаконова уредба до приемането на изцяло нов закон за развитие на уменията. ИСС препоръчва обсъждане на възможността някои от видовете микроудостоверения да бъдат включени в Националната квалификационна рамка, когато същите са признати като част от образователната система.
- 5.8. ИСС отправя предложение в близко бъдеще и след натрупване на определен практически опит от прилагането им микроудостоверенията да бъдат регламентирани в **нов закон** (вж. т. 1.9.6) като един от инструментите за развитие на уменията на възрастните хора за учене през целия живот.

/п/

Зорница Русинова

ПРЕДСЕДАТЕЛ НА ИКОНОМИЧЕСКИ И СОЦИАЛЕН СЪВЕТ

Договор за обучение чрез работа

Договорът за обучение чрез работа, сключван между обучаемия и предприятието да се уреди по-детайлно в ЗПОО, а не в Кодекса на труда (чл. 230), защото не е трудов договор.

В този смисъл предлагаме да се преразгледа чл. 17а , ал. 1 и ал. 3 от ЗПОО и да се даде нова уредба на Договора за обучение чрез работа в нов член в раздел III на ЗПОО с определяне на елементите на Договора, правата и задълженията на страните по този Договор, както следва:

(1) В Договора за обучение чрез работа при дуална система на обучение се определят:

1. правата и задълженията на страните, в това число:

а) спазването на учебните планове и осигуряването на необходимите пособия и технически средства, както и за чия сметка се извършва това;

б) осигуряването на здравословни и безопасни условия за обучение чрез работа;

2. срокът на обучението;

3. придобиването на квалификация по професия или по част от професия, по която ще се провежда обучението, по длъжностно определяне на наставници от страна на работодателя и на длъжностни лица от страна на институцията по чл. 5, ал. 4 и техните ангажименти;

4. дневната и седмичната продължителност на обучението, както и режимът на почивките;

5. размерът на дължимото възнаграждение и условията за начисляването и изплащането му;

6. редът и условията за прекратяване на Договора;

7. размерът на обезщетенията при неизпълнение или предсрочно прекратяване на Договора с изключение на случаите, при които прекратяването е по взаимно съгласие на страните;

8. формите и начините за осъществяване на контрол за изпълнение на Договора;

9. начина и формите за търсене на отговорност от ученика за изпълнение на Договора, включително налагане на наказания за нарушения на изискванията за обучение чрез работа;

10. други, които са от значение и са в съответствие с целите и задачите за осъществяването на обучението чрез работа, по преценка на страните по Договора.

(2) Неразделна част от Договора по ал. 1 са:

а) декларация по образец от ученика, че ще спазва задълженията, произтичащи от Договора, и ще носи отговорност при неизпълнение;

б) декларация по образец от родителите/настойниците на ученика, че са запознати с правата и задълженията му, произтичащи от Договора.

(3) Образците на декларациите по ал. 2 се утвърждават от МОН.

(4) За срока на Договора по ал. 1 работодателят е длъжен да застрахова за своя сметка за рисковете трудова злополука и професионална болест всяко от обучаемите лица.

Проект на Наредба за създаване и управление на секторни фондове за обучение и въвеждане на индивидуални сметки за обучение

Раздел I

Общи положения

Чл. 1. С Наредбата се уреждат условията и редът за създаване на секторни фондове за обучение, тяхното набиране, управление и разходване, наричани по-нататък секторни фондове.

Чл. 2. (1) Секторните фондове са организации, които предоставят финансиране чрез индивидуални сметки за обучение на професионално обучение, както и на курсове за придобиване на знания и умения по ключови компетентности, професионално и кариерно ориентиране.

(2) Секторните фондове се управляват съвместно от представителните организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище и представители на държавата.

(3) Секторни фондове могат да се създават отделно за всеки икономически сектор или да се организират в многосекторни или междуиндустриални фондове, чието събиране и/или разпределение на средствата има секторно измерение.

(4) Секторните фондове не извършват стопанска дейност.

Чл. 3. Средствата, набирани от секторните фондове, се разпределят по индивидуални сметки за обучение и се предоставят безвъзмездно за:

1. финансиране на обучения за придобиване на квалификация или част от професия по СППОО по определени професии от ръководството на съответния фонд, които са търсени на пазара на труда;

2. обучения за придобиване на знания и умения по определени ключови компетентности, идентифицирани от ръководството на съответния фонд, които са търсени на пазара на труда;

3. получаване на кариерно и/или професионално ориентиране от одобрени от ръководството на фонда центрове за информация и професионално ориентиране;

4. участие в специализирани обучения по заявка на работодател;

5. валидиране на придобити умения или друг вид валидна оценка на уменията, присъствено или онлайн;

6. платен отпуск за обучение, когато то е съобразно потребностите на пазара на труда.

Раздел II

Условия и ред за създаване на секторни фондове за обучение

Чл. 4. (1) СФО се създава от две или повече представителни организации на работодателите и на работниците и служителите на национално равнище, съвместно с представител на държавата и на заявите интерес браншови организации и синдикални

федерации, представляващи предприятията и заетите за съответните сектори.

(2) Нови участници в СФО се приемат въз основа на молба, съдържаща декларация, че съответната организация приема условията на правилника на фонда.

(3) Средствата на СФО се предоставят първоначално от държавата (от националния бюджет и от ЕСИФ) през първите 5 години, а след това се правят отчисления от работодателите и работниците като процент или определена сума по решение на ръководството на фонда.

Чл. 5. (1) Учредителите на СФО приемат с единодушно решение правилник за набиране, разходване и управление средствата на фонда. Приетият правилник се утвърждава със заповед на министъра на труда и социалната политика в едномесечен срок от представянето му.

(2) В срока по ал. 1 министърът на труда и социалната политика мотивирано отказва утвърждаване, когато правилникът противоречи на наредбата. Отказът на министъра подлежи на обжалване по реда на Закона за административното производство пред Върховния административен съд.

Чл. 6. (1) Учредените секторни фондове за обучение се регистрират в единен национален цифров портал за достъп до индивидуална сметка за обучение.

(2) Вписването в портала се извършва по заявление на учредителите в едноседмичен срок след представяне в МТСП на утвърдения правилник и документ за открита специална сметка за набиране на средствата.

Раздел III

Набиране и разходване на средствата на фонда

Чл. 7. (1) Секторните фондове набират приходите от:

1. определени средства по програми и проекти, финансирани със средства от европейските структурни и инвестиционни фондове;
2. определени средства по програми и мерки от държавния бюджет;
3. вноски от работодателите и работниците и служителите след петата година от създаване на фонда в размери, определени от ръководството на секторния фонд;
4. други средства, предвидени със закон или с акт на Министерския съвет;
5. трансфер от Министерството на финансите на средства за изплащане на еднократни обезщетения във връзка със структурни реформи;
6. лихви от свободни парични средства по банковите сметки;
8. целеви дарения от местни и чуждестранни физически и юридически лица;
9. възстановени безлихвени заеми между извънбюджетни и бюджетни сметки и фондове от минали години;
10. постъпления от рекламно-информационна и издателска дейност.

Раздел IV

Управление и контрол

Чл. 8. Секторните фондове се управляват от надзорен съвет, изграден на основата на

Националната система за тристранно сътрудничество и включващ представители от представителните на национално равнище организации на работодателите и на работниците и служителите, на Министерството на труда и социалната политика, Агенцията по заетостта и Националната агенция за професионално образование и обучение, както и един изявен учен – специалист в областта на пазара на труда, определен от социалните партньори.

(2) Надзорният съвет се назначава от министъра на труда и социалната политика по предложение на представителните на национално равнище организации на работодателите и на работниците и служителите.

(3) Прякото управление на секторните фондове се осъществява от управителен съвет, който се състои от трима души и се определя от надзорния съвет.

Чл. 9. (1) План-сметката на фонда се съставя от управителния съвет на секторния фонд, който я предлага на надзорния съвет за одобрение.

(2) Текущото изпълнение на план-сметката за общите приходи и разходи на фонда се осъществява от изпълнителен директор, избран от надзорния съвет.

Чл. 10. Ежегодно надзорният съвет на секторния фонд взема решение за видовете обучения, които ще бъдат финансирани.

Раздел V

Индивидуални сметки за обучение

Чл. 11. (1) Всяко лице, отговарящо на условията по тази наредба, може да заяви разкриването на индивидуална сметка за обучение:

1. да е навършило 18 години;
2. да е извън образователната система.

(2) Ако лицето е регистрирано като безработно в дирекция „Бюро по труда“, сметката се разкрива от служители на Агенция по заетостта при включването му в определена програма или мярка.

Чл.12. (1) Индивидуалната сметка за обучение се води на името на конкретно лице и се използва единствено и само за финансиране на услугите, посочени в чл. 3.

(2) Плащане от индивидуалната сметка може да се извършва само по нареждане или с предварително съгласие на титуляря до размера и при условията, заложи в съответната програма, мярка или списък на допустимите за финансиране обучения на съответния фонд.

(3) Алинея 3 не се прилага, ако обучението е по искане на работодателя и е свързано с подобряване на квалификацията или уменията за конкретно работно място.

(4) Откриването на индивидуална сметка за обучение се извършва по електронен път чрез попълване на заявление от заявителя на индивидуалната сметка за обучение или на оторизиран служител от дирекция „Бюро по труда“ за безработни лица.

(5) Администрирането на индивидуални сметки за обучение се прави по правилата и при спазването на изискванията на Закона за платежните услуги и платежните системи.

Допълнителни разпоредби

§ 1. „Работодател“ по смисъла на наредбата е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание, което самостоятелно наема работници и служители по трудово правоотношение.

§ 2. „Индивидуална сметка за обучение“ е виртуален финансов портфейл, създаден от националните власти за всяко лице в трудоспособна възраст, в това число заети, самостоятелно заети лица, безработните лица, неактивни и обезкуражени, който позволява получаването на финансова помощ за обучение в рамките на определен бюджет.

Заклучителни разпоредби

§ 3. Министърът на труда и социалната политика дава указания по прилагането на наредбата.

Предложената нормативна уредба има програмен вид, като е необходимо нейното надграждане и прецизиране, но това може да се извърши след вземане на някои решения по отношение на поставените по-горе въпроси.

Микроудостоверение за придобити дигитални компетентности №...../.....
<p>С настоящото се удостоверява, че лицето: с идентификационен номер за обучение е преминал успешно обучителен курс за придобиване на дигитални компетентности</p>
<p>Вид на квалификацията: микроудостоверение Наименование на курса: „.....“ Държава на присъждащия орган: България Име на присъждащия орган:, на основание чл.....от ЗПОО Ниво на микроудостоверението: 5 – 6 (напреднало) съгласно Европейската рамка на дигиталните умения на гражданите Изисквано минимално ниво за започване на курса: 3 – 4 (средно) съгласно Европейската рамка на дигиталните умения на гражданите Форма на участие в учебната дейност: на работното място, присъствена Продължителност на програмата: 8 часа Брой ЕРУ: 4 Вид на оценяването: тест и практическа задача Начин на осигуряване на качеството: съгласно DigComp и Наредба № 15 от 28 юни 2022 г. за придобиване на квалификация по професията „...“, в сила от 12.07.2022 г., издадена от министъра на образованието и науката</p>
<p>Резултати от ученето</p> <p>Знания:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Познава • Изброява • Познава • Описва • Посочва <p>Умения:</p> <p>Може да оцени потребностите от информация и да я селектира според поставените задачи, както и успешно да адаптира стратегията си за търсене и за намиране на най-подходящите данни, информация и съдържание и да навигира между тях, включително умее да обясни на други колеги как да се справят с неочаквани ситуации, които възникват в дигиталната среда при работа с поверените му технологии, като:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Използва • Записва и създава • Възпроизвежда <p>Компетентности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Демонстрира <p>Дата на присъждане на микроудостоверението:2023 г.</p>

Задължителни елементи	Идентификация на учещия
	<p>Наименование на микроудоверението</p> <p>Държава(и)/регион(и) на присъждащия орган</p> <p>Присъждащ(и) орган(и)</p> <p>Дата на присъждането</p> <p>Резултати от ученето</p> <p>Приблизително натоварване, необходимо за постигане на резултатите от ученето (в кредити по Европейската система за трансфер и натрупване на кредити, когато е възможно)</p> <p>Ниво (и цикъл, ако е приложимо) на учебния опит, водещ до микроудоверението (Европейска квалификационна рамка, квалификационна рамка за европейското пространство за висше образование), ако е приложимо</p> <p>Вид на оценяването</p> <p>Форма на участие в учебната дейност</p> <p>Начин на осигуряване на качеството, използван при микроудоверението</p>
<p>Незадължителни елементи на микроудоверението, когато е приложимо (неизчерпателен списък)</p>	<p>Необходими предпоставки за записване в учебната дейност</p> <p>Надзор и проверка за самоличност по време на оценяването (без надзор и без проверка за самоличност, с надзор и без проверка за самоличност, с надзор онлайн или на място с проверка за самоличност)</p> <p>Получена оценка</p> <p>Варианти за интегриране/надграждане (самостоятелни, независими микроудоверения/интегрирани, с възможност за надграждане спрямо друго удостоверение)</p> <p>Допълнителна информация</p>