



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
“РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001-2.1.07
Инвестира във вашето бъдеще!



12 БЮЛЕТИН

Социални практики



ПРОЕКТ:

“Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма “Развитие на човешките ресурси” 2007-2013, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

I. ЗАКОНОДАТЕЛНИ ПРОМЕНИ

С решение на Министерски съвет от 09.10.2013 г. е приета Актуализираната стратегия по заетостта 2013 – 2020 г.

Основните приоритети на Актуализираната стратегия по заетостта включват:

1. Повишаване на заетостта в условията на интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж;
2. Повишаване предлагането на работна сила – с оглед на високата неактивност на трудоспособното население, демографските проблеми и необходимостта от по-висок обем на произвеждания БВП, при доминиране все още на екстензивните фактори на развитие;
3. Целенасочена подкрепа за повишаване търсенето на работна сила особено в приоритетните за развитието на икономиката отрасли с висока добавена стойност, тези, които осигуряват интелигентен и устойчив растеж.

За изпълнението на посочените приоритети са формулирани множество задачи, чието изпълнение ще се обезпечава от прилагането на конкретни мерки.

Относно подобряването на достъпа до образование и обучение на лица в трудоспособна възраст са предвидени мерки, насочени към:

1. Създаване на нормативна база за изграждане на кредитна система в професионалното образование и обучение и за ефективното ѝ въвеждане чрез усъвършенстване на държавните образователни стандарти за придобиване на квалификация по професии, ориентирани към „единици резултати от учене“;
2. създаване на възможности за включване в дуална форма на професионално обучение за придобиване на знания и умения, отговарящи на изискванията на работните места и свързани пряко с практиката и бизнеса;
3. Актуализиране на Списъка на професиите за професионално образование и обучение в съответствие с потребностите на работодателите;
4. Стимулиране на образованието и обучението в приоритетните области на икономиката и разработване на подходи за реализиране на обучение по „защитени професии“.

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

С оглед повишаване на участието в различни форми за учене през целия живот ще се осъществява:

1. Усъвършенстване и допълване на нормативната уредба в областта на образованието и обучението за повишаване на мотивацията на учащите, обучаващите институции и работодателите за включване в образование и обучение;
2. Усъвършенстване и прилагане на нови финансови механизми за насърчаване участието на фирмите и на отделните лица в образование и обучение с цел увеличаване на частните инвестиции в обучението;
3. Осигуряване на разнообразни възможности за учене във всички нива на образователната система (в т.ч. и в системата на висшето образование), за професионално обучение, неформално обучение и самостоятелно учене чрез: гъвкави форми като дистанционно обучение/електронно учене, комбинирана форма на обучение, обучение на работното място като стажуване, чиракуване, учебни и студентски практики и др.
4. Включване на все по-голям брой заети и безработни в професионално обучение и обучения за придобиване на ключови компетентности;
5. Със средства от държавния бюджет по програми и проекти и по чл. 63 от ЗНЗ ще се финансират обучения за придобиване на знания и умения по дефицитни професии, като списъкът на професиите ще се определя съвместно със социалните партньори и най-вече с браншовите организации с оглед на липсата на такива квалифицирани кадри на пазара на труда;
6. Присъствието на бизнеса сред обучаваните младежи ще се разширява чрез участие в дни на кариерата, изнасяне на лекции от именити професионалисти, участие в изпитните комисии, при разработване на учебните програми, и др. форми, което ще подпомогне професионалното ориентиране на младите хора, качеството на тяхното обучение, неговата практическа насоченост и ще способства за бързото адаптиране в работната среда след завършване на образованието;
7. Въвеждане на система за валидиране на знания, умения и компетентности, придобити при неформално обучение и самостоятелно учене.

По отношение на елемента „Модерна система за социална сигурност, предоставяща гарантирани доходи и подкрепа, насърчаващи участието на пазара на труда“ се предвижда:

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

1. обезпечаване на дългосрочната стабилност на системата за социална сигурност чрез преоценяване на размерите и източниците на приходи с цел подобряване на обхвата и размерите на предоставяните обезщетения, помощи и услуги;
2. развитие на гъвкави системи за изплащане на обезщетения и помощи, насърчаващи преминаването от безработица към заетост, като едновременно с това се гарантират доходите на уязвимите групи за ограничаване риска от бедност;
3. развитие на дейностите за трайно завръщане на пазара на труда на лица в трудоспособна възраст, получаващи месечни социални помощи с цел фокусиране на системата за социално подпомагане към най-нуждаещите се лица и семейства;
4. подобряване качеството на предоставяните социални услуги и достъпа до тях;
5. развитие на иновативни механизми за устойчиво насърчаване на инвестициите на осигурителите и осигурените лица в допълнителното и доброволното пенсионно осигуряване.
6. реформиране на системата по здравеопазване с цел подобряване на качеството и достъпа до здравни услуги за населението.

Изграждането на предприемаческа култура у населението и разширяването на дела на производствата с висока добавена стойност и тези за износ изисква действия за:

1. Развитие и разширяване на мрежата от бизнес инкубатори и бизнес центрове;
2. Развитие на мрежата от центрове за обучение по предприемачество в училища и университети;
3. Подобряване на пакета услуги, предлаган чрез бюрата по труда на лица, желаещи да започнат самостоятелна стопанска дейност;
4. Развитие на публично–частното партньорство при предоставяне на услуги за стартиране и развитие на бизнес в региони с по-неблагоприятни социално-икономически характеристики;
5. Подобряване на достъпа до финансиране на микро, малките и средните предприятия;
6. Намаляване на времето, необходимо за получаване на лицензии и раз-

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- решителни за стартиране на стопанска дейност;
7. Подобряване на възможностите за рисково финансиране, защита на авторското право и други фактори, които оказват влияние върху възможностите за превръщане на иновативните идеи в проспериращ бизнес;
 8. Насърчаване на бизнес кооперирането и клъстерите.

II. ПРАВНИ СЪВЕТИ

Трудовата книжка

Трудовата книжка е официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя.

Работникът или служителят при постъпване на работа е длъжен да представи на работодателя трудовата си книжка. Когато работникът или служителят постъпва за първи път на работа, работодателят е длъжен в срок от 5 дни да го снабди с трудова книжка. Постъпването за първи път на работа се удостоверява от работника или служителя с писмена декларация.

Трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, който е длъжен да я представя на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея.

В трудовата книжка се вписват следните данни за работника или служителя: (1) име, дата и място на раждането; (2) адрес; (3) номер на личната карта или друг документ за самоличност и единен граждански номер; (4) образование, професия, специалност; (5) заемана длъжност и организационно звено, в което работи (отдел, цех, служба); (6) уговореното трудово възнаграждение; (7) дата на постъпване на работа; (8) дата и основание за прекратяване на трудовото правоотношение (член, алинея, точка и буква от този кодекс); (9) продължителност на времето, което се признава за трудов стаж, както и на времето, което не се признава за трудов стаж; (10) изплатени обезщетения при прекратяване

Проект: „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на трудовото правоотношение; (11) заповрни съобщения, предвидени в чл. 512, ал. 4 от ГПК.

При прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя.

Когато трудовата книжка бъде изгубена по вина на работодателя, по искане на работника или служителя се издава нова трудова книжка от съответната инспекция по труда. В този случай работодателят представя на инспекцията по труда необходимите данни от предишните работодатели. Когато трудовата книжка бъде изгубена от работника или служителя, инспекцията по труда му издава нова трудова книжка въз основа на представени от работника или служителя достоверни данни.

Продължителността на трудовия стаж, установен със съдебно решение, се вписва в трудовата книжка от работодателя, а при отказ или когато това е невъзможно – от инспекцията по труда по седалището или адреса на работодателя.



БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-
ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА

Българска търговско- промишлена палата

София 1058, ул. Искър, 9
тел.: (02) 811 74 00, 987 26 31
факс: (02) 987 32 09
e-mail: bcci@bcci.bg
www.bcci.bg



ДОБРИ ПРАКТИКИ ИНФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЕН ДИАЛОГ ОБЩЕСТВО И НОВАТИВНИ СОЦИАЛНИ УСЛУГИ

Настоящият документ е изготвен
с финансовата помощ на Европейския социален
фонд. Българската търговско-промишлена
палата носи цялата отговорност
за съдържанието на настоящия документ
и при никакви обстоятелства не може
да се приема като официална позиция
на Европейския съюз или Агенция по заетостта