



БЮЛЕТИН



НАЦИОНАЛНА ФЕДЕРАЦИЯ
НА РАБОТОДАТЕЛИТЕ НА ИНВАЛИДИ



NATIONAL FEDERATION OF
EMPLOYERS OF DISABLED PEOPLE

София 1000, бул. "Дондуков" № 11; тел.: 02 986 53 09; тел./факс: 02 986 53 00;
e-mail: nfri@abv.bg; <http://www.nfri.bg/>

Година XV, брой 8, м.август 2022 г.

В ТОВА ИЗДАНИЕ

1. Новини – стр.1 – стр.4
2. Проекти и програми – стр.5 – стр.9
3. Нашата консултация – стр.9 – стр.14

<http://buletin.nfri.bg/>

НОВИНИ

ЕК одобри Програма „Развитие на човешките ресурси“ за програмен период 2021-2027 г.

Програма „Развитие на човешките ресурси“ (2021-2027) е официално одобрена от Европейската комисия и е първата програма в България, която получи „зелена светлина“ от Брюксел. ПРЧР (2021-2027) е съфинансирана от Европейския социален фонд + и националния бюджет. Бюджетът на програмата е в размер на повече от 3,8 млрд. лв., с които се очаква да бъдат подкрепени над 740 000 души в България.

Чрез изпълнението на Програма „Развитие на човешките ресурси“ ще бъде предоставена подкрепа за развитие на работната сила в България и преодоляване на предизвикателствата пред пазара на труда. В следващите седем години ще бъдат реализирани мерки, с които ще бъдат осигурени повече възможности за повишаване на

квалификацията, знанията и уменията на заетите. Най-уязвимите групи в обществото - безработни, хора с увреждания, хора, живеещи в бедност, деца, възрастни, представители на ромската общност ще получат подкрепа за пълноценно включване в икономическия и социалния живот на страната.

По ПРЧР ще бъде оказана подкрепа на уязвимите хора и техните семейства. Подкрепата ще бъде комплексна - от една страна ще бъдат създавани възможности за професионална реализация, а от друга - ще бъде подобрен достъпът им до качествени социални и здравно-социални услуги. Социално-икономическата интеграция на хората в неравностойно положение ще бъде насърчавана чрез увеличаване обхвата и качеството на предоставяните услуги. Планирано е идентифициране на индивидуалните нужди на всеки нуждаещ се и изготвяне на профили с най-подходящите за съответния човек мерки. С европейски средства ще бъдат предоставяни услуги и качествена грижа в общността или в домашна среда.

За първи път „Младежката заетост“ е отделена в самостоятелен приоритет в програмата. С бюджет от над 735 млн. лв. ще бъдат реализирани мерки за идентифициране, информиране и мотивиране на неактивни младежи, включване в заетост, стажуване, чиракуване, обучения и подкрепа при първа работа. Индивидуален подход и комплексна подкрепа ще бъде оказана и за младежите в неравностойно положение на пазара на труда. Основната цел на мерките ще бъде улесняване на прехода от образование към заетост.

Общо 20 млн. лв. от Програма „Развитие на човешките ресурси“ (2021-2027) ще бъдат насочени към проекти за социално експериментирание, изпитване и прилагане на социални иновации в областта на пазара на труда и на социалното включване. С част от средствата ще бъде насърчено изпитването и оценяването на иновативните решения, преди прилагането им в по-голям мащаб. Предприятията на социалната и солидарна икономика могат да играят ключова роля за постигането на социални иновации. Чрез ПРЧР ще бъде подкрепена дейността на Компетентностен център за социални иновации. По този начин ще бъде подпомогнато развитието на социални иновации в предприятията на социалната и солидарна икономика.

Резултати от класирането на специализирани предприятия от състава на НФРИ по глава трета „Проекти със стопанска насоченост“ от Методиката на АХУ по чл. 49 от Закон за хората с увреждания

Повечето от кандидатствалите предприятия от НФРИ за проекти със стопанска насоченост и през настоящия втори конкурс на АХУ успяха да съберат достатъчен брой точки за да бъдат финансирани:

Кандидатстващо специализирано предприятие	Получени точки
„ГЛОБАЛ КОНСУЛТ БГ“ ЕООД, гр. София	55,00
„ГИФ“ ЕООД, гр. Варна	46,33
„АСПРО МГ“ ООД, гр. Русе	42,33
„МУЛТИКО 92“ ООД, гр. София	39,33
„Мересев“ ЕООД, Ст. Загора	34,33

В рубриката "Проекти и програми" на страницата на Агенцията за хората с увреждания е публикуван препис-извлечение на Протокол № 3-СтН-2 /01.08.2022 г. за оценка и класиране на всички проектни предложения по Методика за финансиране на целеви проекти на специализирани предприятия и кооперации на хората с увреждания по чл. 49 от Закона за хората с увреждания (ЗХУ).

Работна среща по проект на Националния съвет на хората с увреждания в България на 19 август 2022 г. в София

Координаторът на проекта от Европейския форум на хората с увреждания Филипа Такърще посети София на 19 август т.г. във връзка с изпълнението на дейностите по Проект „Възход“, изпълняван от Националния съвет на хората с увреждания в България, финансиран от Европейския форум на хората с увреждания и Фондация СИТИ.

Е.Тодорова, председател на НФРИ се включи в срещата заедно с други членове на Националния съвет на хората с увреждания в България. НФРИ е член на националния съвет и съответно чрез съвета, на Европейския форум на хората с увреждания.

Координаторът на проекта от българска страна Валентина Кордова представи дейностите на проекта, които ще се изпълнят в България до края на 2022 г. Срещата с представителя на Европейския форум на хората с увреждания беше изключително полезна, още повече предстои проектът да бъде продължен с още една година.



Партньорска среща по проект CSR in 4.0 с академични среди и неправителствени организации в периода 1-2 август 2022 г. в София

На 1 и 2 август 2022 г. в гр.София се проведе последната партньорска среща по проект CSR in 4.0 [/https://csr-project.eu/](https://csr-project.eu/) От страна на НФРИ, партньор в проекта, участие взеха Е.Тодорова, К.Иванова и Сл.Славков. В срещата участваха експерти от Стопанска академия „Д.А.Ценов“, Католическия университет в Мурсия, Испания, Университета в Ниш, Сърбия и Акредитационния съвет на предприемачески ангажираните университети, Мюнстер, Германия.

Беше направен преглед и дадена обратна връзка от партньорите по работните пакети за компетентната рамка с учебната програма и курса за въздействието на Индустрия 4.0 върху КСО, както и преглед на ръководството за преподаватели. Предприеха се стъпки за подготовка за финалните събития и финалното отчитане на проекта.



ПРОЕКТИ И ПРОГРАМИ

Схема BG-RRP-3.004 „Технологична модернизация“ по „Програма за икономическа трансформация“ от Националния план за възстановяване и устойчивост

БЕЗВЪЗМЕЗДНО финансиране за

ТЕХНОЛОГИЧНА МОДЕРНИЗАЦИЯ

на вашето производство в размер до 50% от стойността на проекта

Срок за кандидатстване: 16.30 ч. на 21 септември 2022 г.

Първата процедура по Плана за възстановяване и устойчивост стартира. Тя е по Програмата за икономическа трансформация по схема **BG-RRP-3.004 „Технологична модернизация“**.

По цялата програма са предвидени над 1,3 млрд. лева, а по първата процедура - за технологичната модернизация в предприятията, финансирането е в размер на 260 млн. лева, като средствата са безвъзмездни.

Цел на схемата: Да се повиши ефективността на производствените процеси, да се постигне по-висока производителност, да се намалят производствените разходи и да се оптимизира производствената верига на МСП.

Бюджет на схемата: 260 млн. лв.

Максимален размер на безвъзмездното финансиране за 1 проект за:

- **микро предприятие:** до 180 000 лв.
- **малко предприятие:** до 350 000 лв.
- **средно предприятие:** до 700 000 лв.

Минимален размер на безвъзмездното финансиране за 1 проект - 35 000 лв.

Режим на финансиране: В зависимост от нуждите си и спецификата на съответното проектно предложение, кандидатите трябва да изберат само ЕДИН от приложимите режими на държавна/минимална помощ:

- 1) **„Регионална инвестиционна помощ“**

или

2) „Минимална помощ“ (*de minimis*)

ВАЖНО: Комбинирането на двата режима на помощ в рамките на едно предложение за изпълнение на инвестиция е недопустимо.

Максимален срок за изпълнение: 12 месеца

Допустими разходи:

- 1) Разходи за закупуване на машини, съоръжения и оборудване, представляващи дълготрайни материални активи
- 2) Разходи за закупуване на софтуер, представляващ дълготраен нематериален актив, включващ:
 - 2.1) Разходи за придобиване на специализиран софтуер
 - 2.2) Разходи за придобиване на ERP системи, CRM системи и/или MOM/MES системи

ВАЖНО:

- Разходите по т. 2.2) не трябва да надвишават общо 50 000 лв.
- Заложените разходи за ДМА следва да съответстват на пазарните цени на база на индикативни оферти, като е допустимо увеличение до 15% от стойността на представената оферта
- Недопустими са разходи за закупуване на дълготрайни активи втора употреба, закупуване на земя и сгради, закупуване или наемане на транспортни средства и съоръжения.

Допустими кандидати:

- Юридически лица или еднолични търговци, регистрирани съгласно Търговския закон или Закона за кооперациите
- Регистрирани не по-късно от 31.12.2019 г.
- Микро, малки или средни предприятия според закона за МСП
- Да са реализирали приходи от продажби общо за 2019 г., 2020 г. и 2021 г., в зависимост от вида на предприятието, както следва:
 - Микро предприятие $\geq 210\,000$ лв.
 - Малко предприятие $\geq 750\,000$ лв.
 - Средно предприятие $\geq 3\,000\,000$ лв.
- Реализирали нетни приходи от продажби за 2021 г. в зависимост от вида на предприятието, както следва:
 - Микро предприятие $\geq 52\,000$ лв.
 - Малко предприятие $\geq 187\,000$ лв.
 - Средно предприятие $\geq 750\,000$ лв.

- **Извършват основната си икономическа дейност в един от следните национални или регионални приоритетни сектори съгласно Националната стратегия за малките и средни предприятия 2021 – 2027г.:**

Национални приоритетни сектори:

- Средно към високотехнологични производства:
 - C20 Производство на химични продукти
 - C27 Производство на електрически произведения
 - C28 Производство на машини и оборудване, с общо и специално предназначение
 - C29 Производство на автомобили, ремаркета и полуремаркета
 - C30 Производство на превозни средства, без автомобили
- Други производства:
 - E38 Събиране и обезвреждане на отпадъци; рециклиране на материали
 - E39 Възстановяване и други услуги по управление на отпадъци
- Високотехнологични услуги с интензивно използване на знания:
 - J59 Производство на филми и телевизионни предавания, звукозаписване и издаване на музика
 - J60 Радио- и телевизионна дейност
 - J61 Далекосъобщения
 - J62 Дейности в областта на информационните технологии
 - J63 Информационни услуги
 - M71 Архитектурни и инженерни дейности; технически изпитвания и анализи
 - M72 Научно-изследователска и развойна дейност
- Високотехнологични производства:
 - C21 Производство на лекарствени вещества и продукти
 - C26 Производство на компютърна и комуникационна техника, електронни и оптични продукти

Регионалните приоритетни сектори:

- C10 Производство на хранителни продукти
- C11 Производство на напитки
- C13 Производство на тъкани
- C14 Производство на облекло
- C15 Обработка на кожи; производство на обувки и други изделия от обработени кожи без косъм
- C16 Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене
- C17 Производство на хартия, картон и изделия от хартия и картон
- C18 Печатна дейност и възпроизвеждане на записани носители
- C19 Производство на кокс и рафинирани нефтопродукти
- C22 Производство на изделия от каучук и пластмаси
- C23 Производство на изделия от други неметални минерални суровини
- C24 Производство на основни метали
- C25 Производство на метални изделия, без машини и оборудване
- C31 Производство на мебели

- С32 Производство, неклассифицирано другаде
- С33 Ремонт и инсталиране на машини и оборудване
- J58 Издателска дейност

Кой не е допустим? Важно!

- Микропредприятия, които имат седалище или клон в община от селските райони и са заявили дейности за подпомагане в селски район
- Предприятия, извършващи основната си икономическа дейност или кандидатстващи за финансиране на дейности, които съгласно КИД 2008 попадат в Сектор С: КИД 10 „Производство на хранителни продукти“ (кодове 10.1, 10.2, 10.3, 10.4, 10.5, 10.6, 10.81, 10.83, 10.84, 10.91) и код 11 „Производство на напитки“ (кодове 11.02, 11.03 и 11.06)
- Предприятия, осъществяващи инвестиции, свързани с преработка и/или маркетинг на горски продукти. С оглед на това ограничение и във връзка с раздел С16 „Производство на дървен материал и изделия от дървен материал и корк, без мебели; производство на изделия от слама и материали за плетене“ от КИД-2008 следва да се има предвид, че производството на дърва за горене, изделия от корк, слама и материали за плетене, както и производството на пелети (които са част от код С16.29) са недопустими за подкрепа с изключение на производството на пелети от дървесни отпадъци, получени от индустриалната преработка на дървесина (също част от код С16.29). Недопустим за подкрепа е и код на икономическа дейност С16.10 „Разкрояване, рендосване и импрегниране на дървен материал“, с изключение на производството на несглобени дървени паркетни дъски.
- Микропредприятия, осъществяващи инвестиции в преработката и/или маркетинга на селскостопански продукти в неселскостопански продукти в селски райони или с производството на памук в селски райони
- Малки и средни предприятия, осъществяващи инвестиции, свързани с преработка и/или маркетинг на селскостопански продукти в неселскостопански продукти или с производството на памук, с изключение на хляб, тестени и сладкарски изделия, в случай че тези инвестиции се осъществяват на територията на селските райони.
- Клонове на юридически лица, регистрирани в България, не могат да участват в процедурата за подбор на проекти поради липсата на самостоятелна правосубектност
- Предприятия, които имат задължения за данъци и задължителни осигурителни вноски към държавата или към общината повече от 1 % от сумата на годишния общ оборот за последната приключена финансова година или повече от 50 000 лв.

Начин на подаване на проектното предложение:

- Извършва се изцяло електронно чрез системата ИСУН.
- Проектите се подават единствено посредством валиден Квалифициран електронен подпис (КЕП), издаден на името на лице с право да представлява кандидата (напр. управителя) или на упълномощено лице.

С оглед улесняване на кандидат бенефициентите при подготовката на проектните им предложения, Главна дирекция „Европейски фондове за конкурентоспособност“, в качеството си на Структурата за наблюдение и докладване, публикува видео указания: <https://www.youtube.com/watch?v=5ao7tNbRYPYU> за попълване и подаване на електронния формуляр за кандидатстване по процедурата.

Пълният пакет документи - Условия за кандидатстване, Условия за изпълнение и приложения към тях, е публикуван в **Информационната система за Механизма (ИСМ) - Информационната система за управление и наблюдение на Структурните инструменти на ЕС в България (ИСУН 2020)**, раздел „Национален план за възстановяване и устойчивост“ на следния интернет адрес:

<https://eumis2020.government.bg/bg/s/800c457d-e8be-4421-8ed9-9e78d0a75c39/Procedure/Info/ccb84397-c2bf-4fd3-a4d8-161b876dc632>

Допълнителна информация относно процедура „Технологична модернизация“ са публикувани на интернет страницата на Министерство на иновациите и растежа <https://mig.gov.bg/naczionalen-plan-za-vazstanovyavane-i-ustojchivost/>

Забележка:

При интерес, партньорите на НФРИ от Балканския институт по труда и социалната политика, по-конкретно екипът на СИНОВА ЛАБ към института, ще ви помогне за разясняване на тези изисквания:

- с безплатен анализ за това дали сте допустими за тази помощ;
- оценка на шанса ви за успешно кандидатстване;
- подготовка и подаване на проекта с цялата необходима документация;
- управление и отчитане на проекта.

За контакти: Йордан Димитров - jordandim@bilsp.org 0888 261 570

НАШАТА КОНСУЛТАЦИЯ

Промени в Кодекса на труда в сила от 01.08.2022 г.

Законът за изменение и допълнение на Кодекса на труда, обнародван в ДВ, бр. 62 от 05.08.2022 г. въвежда промени в националното ни законодателство във връзка с имплементиране на две европейски директиви. Промените влизат в сила с обратно действие, считано от 01.08.2022 г.

Измененията, отнасящи се до транспонирането на **Директива 2019/1152/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз** в националното ни законодателство, имат за цел да

очертаят задълженията на работодателя за предоставяне на информация относно основните елементи на трудовото правоотношение и да внесат по-голяма сигурност и предвидимост по отношение на трудовите права на служителите.

Промените във връзка с транспонирането на **Директива 2019/1158/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета** в българското законодателство имат за цел да осигурят равенство между половете по отношение на възможностите на пазара на труда и отношението на работното място, както и да постигнат по-добро споделяне на отговорности за полагане на грижи в семейството между мъжете и жените.

Нововъведенията обхващат следните специфични групи въпроси:

- Повишена информираност относно съдържанието на трудовото правоотношение.

Срокът за предоставяне на писмена информация от работодателя на работника или служителя, съдържаща данни за извършено изменение в трудовото правоотношение, се променя от при първа възможност, но не по-късно от 1 месец от влизане в сила на изменението, на, както следва: най-късно до влизане в сила на изменението.

Промяната е насочена към своевременно предоставяне на информация от работодателя на работника или служителя и постигане на яснота относно актуалното съдържание на трудовото правоотношение.

- Срок за изпитване при срочен трудов договор.

Допълнението към разпоредбата, регламентираща продължителността на срока за изпитване, предвижда, че когато трудовият договор е сключен за определен срок по-кратък от 1 година, срокът за изпитване е до 1 месец. По този начин се постига синхрон между уговореното времетраене на договора и продължителността на срока за изпитване. С новата уредба се въвежда единствено нов срок за изпитване при срочни трудови договори, сключени за определен срок под 1 година, без да се засяга уредбата за прекратяване и в частност срокът на предизвестие при срочни трудови договори.

- Допълнителен труд при друг работодател.

Отпада възможността за уговаряне на обща и пълна забрана по основното трудово правоотношение за работа при друг работодател, а се предвижда уговаряне на забрана в индивидуалния трудов договор за допълнителен труд при друг работодател поради защита на търговска тайна и/или предотвратяване на конфликт на интереси. Целта на изменението е постигане на баланс между конституционното право на труд на работника/служителя и бизнес интересите на работодателя. За съжаление, законодателят не въвежда изрични легални дефиниции за „търговска тайна“ и „конфликт на интереси“ в Кодекса на труда, нито

препраща към дефиниции от други действащи нормативни актове. Подобна нормативна празнота поставя работодателите пред предизвикателството по собствена преценка да определят и тълкуват горепосочените понятия.

- Изменение на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на страните.

С новите изменения в чл. 119 от КТ изрично е въведено правото на работника или служителя да предложи писмено на работодателя изменение на трудовото правоотношение, а именно да премине от (i) работа по срочен трудов договор на трудов договор за неопределено време и/или (ii) работа на непълно работно време към работа на пълно работно време. Когато е договорен изпитателен срок, работникът или служителят може да предложи изменение на трудовото правоотношение след изтичането на изпитателния срок. Задължение на работодателя е да предостави на работника или служителя мотивиран писмен отговор при отхвърляне на направеното предложение в срок до 1 месец, освен ако предложението е направено повече от два пъти в рамките на една година. Когато предложението е направено повече от два пъти за период от една година, работодателят не е длъжен да предоставя мотивиран писмен отговор на работника или служителя.

Нововъведенията са насочени към (i) предоставяне на възможност на работника или служителя да предложи конкретни изменения на трудовото правоотношение, (ii) получаване на гаранция за работника/служителя, че работодателят ще прегледа и обмисли отправеното предложение, както и че при несъгласие от страна на работодателя същият ще обоснове и мотивира писмено отказа си.

- Задължения на работодателя за осигуряване на условия на работа.

По силата на законодателните промени работодателят се задължава да осигури:

(i) указания за реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, включително запознаване с вътрешните правила за работната заплата;

(ii) информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на Кодекса на труда;

(iii) информация за осигурявани от работодателя обучения, свързани с поддържане и повишаване на професионалната квалификация и подобряване на професионалните умения.

Идеята на законодателя е получаване на пълна и актуална информация от работника/служителя относно специфичните условия на работа.

- Ползване на отпуск при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка.

Съгласно изменението работодателят може едностранно да предостави ползването на отпуск дори когато работникът или служителят не е придобил минимално изискуемия 4-месечен трудов стаж за възникване на правото на ползване на платен годишен отпуск, когато при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка със заповед на работодателя или със заповед на държавен орган е преустановена работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници или служители. Законодателната промяна е насочена към отстраняване на съществуващи противоречия с общата уредба на платения годишен отпуск.

- Отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя).

Кодексът на труда се допълва с изцяло нова разпоредба (чл. 164в), която регламентира индивидуално право на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст от бащата (осиновителя), който се признава за трудов стаж. За времетраенето на ползване на отпуск бащата (осиновителят) получава парично обезщетение в размер, определен в Закона за държавното обществено осигуряване (понастоящем 710 лв.). Редът и начинът на ползване на отпуск предстоят да бъдат уредени в Наредбата за работното време, почивките и отпуските.

Размерът на отпуската е 2 месеца, които могат да се използват изцяло или на части при следните условия:

(i) бащата (осиновителят) е осигурен за общо заболяване и майчинство за период от 12 месеца;

(ii) условия за получаване на пълния размер на отпуската е бащата (осиновителят) да не е ползвал прехвърлен от майката/осиновителката отпуск поради бременност и раждане, отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст, отпуск при осиновяване на дете до 5-годишна възраст или отпуск при смърт или тежко заболяване на родител или осиновител. В случай че бащата (осиновителят) е ползвал някои от горепосочените видове отпуск за кратък период от 2 месеца, той има право на отпуск по чл. 164в от Кодекса на труда в размер на разликата между два месеца и ползвания отпуск;

(iii) отпускът не може да се прехвърля между родителите;

(iv) бащата (осиновителят), който желае да ползва този отпуск, е длъжен да уведоми работодателя си поне 10 работни дни предварително.

Новият отпуск се създава с цел постигане на баланс в участието на двамата родители в отглеждането на дете в семейна среда.

- Права на работника/служителя за съвместяване на трудовите и семейните задължения.

Въведени са нови права за балансиране на професионалните и семейните задължения, които имат за цел да увеличат възможностите за адаптиране на режима на работа към индивидуалните нужди на работника/служителя. Новите законоустановени права могат да се ползват от работник или служител, който е родител (осиновител) на дете до 8-годишна възраст, както и работник или служител, който полага грижи за родител, дете, съпруг, брат, сестра и родител на другия съпруг или други роднини по права линия поради сериозни медицински причини. В частност правата се изразяват в предоставяне на възможност на горепосочените лица да отправят писмено предложение до работодателя за изменение за определено време на продължителността и разпределението на работното време, да премине към работа от разстояние и други изменения на трудовото правоотношение, които да улеснят съвместяването на трудовите и семейните задължения.

Правата се ползват най-малко 4 месеца от първоначалното постъпване на работа от работника или служителя при работодателя. Горепосочените изменения се извършват по взаимно съгласие на страните и когато съществува такава възможност в предприятието. При отказ от страна на работодателя следва да е налице причина за отправения отказ, като отказът задължително трябва да бъде писмен и мотивиран и сведен до знанието на служителя в срок от 14 дни.

Предложените изменения следва да целят улесняване съвместяването на професионалните и семейните задължения на работника или служителя, като не се въвежда ограничение относно броя на отправените предложения или последващи откази от страна на работодателя.

- Задължения на работодателя за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците/служителите.

С новите законодателни промени се въвежда изрично задължение на работодателя да осигурява обучение за поддържане и повишаване на професионалната квалификация на работниците и служителите за ефективно изпълнение на техните задължения в съответствие с изискванията на изпълняваната работа, когато това е предвидено в нормативен акт, колективен трудов договор или споразумение към индивидуалния трудов договор. Времето на обучение се отчита като работно време. Когато е възможно, обучението се провежда в рамките на установеното работно време на работника или служителя. Всички разходи, свързани с обучението, са за сметка на работодателя.

Във връзка с гореописаните законодателни промени препоръките към работодателите са:

1. изготвяне на вътрешни правила/политики/информационен бюлетин или включване в Правилника за вътрешния трудов ред на клаузи, свързани с осигуряване на обучения от работодателя за поддържане и повишаване на професионалната квалификация (съдържащи детайли относно видовете обучения, тяхната регулярност, вътрешен бюджет на компанията, правила и условия на провеждане на обученията и др.), с които служителите да бъдат запознати;

2. изготвяне на информационен бюлетин или включване в Правилника за вътрешния трудов ред на информация за условията и реда за прекратяване на трудовия договор съгласно разпоредбите на Кодекса на труда;

3. преглед на сключените трудови договори с настоящи служители, Правилника за вътрешния трудов ред и други вътрешни документи, които съдържат обща забрана за допълнителен труд при друг работодател;

4. изготвяне на анекси към трудовите договори и изменение на Правилника за вътрешния трудов ред и други вътрешни документи с цел дефиниране на понятието „конфликт на интереси“ и препращане към дефиницията за „търговска тайна“ съгласно Закона за защита на търговската тайна и

5. изготвяне на отделна политика за търговска тайна, която конкретно определя вида информация на компанията, която изрично се счита за търговска тайна, както и допълнителни документи към нея.

екипът на НФРИ