



НАБЛЮДЕНИЕ НА ПРОДЪЛЖАВАЩОТО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В ПРЕДПРИЯТИЯТА ПРЕЗ 2015 ГОДИНА

Изх. №07-13-2016/03.06.2016 г.

УВАЖАЕМИ ГОСПОДИНЕ/ГОСПОЖО,

Вашето предприятие е включено в еднократното статистическо изследване **„Наблюдение на продължаващото професионално обучение на заетите лица в предприятията през 2015 година“**, провеждано от Националния статистически институт.

Изследването се провежда веднъж на пет години във всички държави-членки на ЕС по единна методология, съгласно Регламент (ЕС) № 1153/2014 и е включено в Националната статистическа програма за 2016 г. със задължителен характер на участие.

С настоящата анкетна карта Ви правим съпричастни с измерването на нивото на развитие на професионалното обучение в Република България. Вашите изчерпателни и откровени отговори ще допринесат за постигането на по-пълна и по-ясна картина относно провеждането на различните форми на професионално обучение, постигнатите резултати и началното професионално обучение в страната.

С цел улесняване на Вашата работа и подобряване на ефективността при провеждане на изследването, НСИ предоставя възможност за онлайн въвеждане на данните. В случай, че нямате възможност за използване на електронната система за онлайн анкетиране, ще бъдете посетени от служител на НСИ, който ще Ви окаже съдействие при попълване на въпросника.

Опазването на тайната на данните, предоставени от Вас и използването им само и единствено за статистически цели е гарантирано от разпоредбите на чл. 25, 26 и 27 от Закона за статистиката. Длъжностните лица, които провеждат изследването, носят отговорност за запазване на тайната на индивидуалните данни по чл. 53 и 55 от Закона за статистиката. Те са служители на съответното териториално статистическо бюро и ще Ви представят служебната си карта при посещението.

Допълнителна информация относно провеждането изследване може да получите от г-н Свилен Кателиев на телефон (+359 2) 9857 469, e-mail: SKateliiev@nsi.bg и г-ца Станислава Иванова на телефон (+359 2) 9857 519, e-mail: SIivanova@nsi.bg, отдел „Статистика на образованието и културата“, НСИ.

ПРЕДВАРИТЕЛНО ВИ БЛАГОДАРЯ ЗА ОТЗИВЧИВОСТТА!

С уважение,

СЕРГЕЙ ЦВЕТАРСКИ
Председател на НСИ

АНКЕТНА КАРТА

ЗА НАБЛЮДЕНИЕ НА ПРОДЪЛЖАВАЩОТО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ НА ЗАЕТИТЕ ЛИЦА В ПРЕДПРИЯТИЯТА ПРЕЗ 2015 ГОДИНА

Наименование на предприятието:												
ЕИК по Булстат:												
<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>												
Данни за лицето, попълнило анкетната карта												
Име и фамилия:												
E-mail:												
Телефон/Факс:												

Анкетна карта се попълва от управителя на предприятието или от упълномощено от него лице, което е запознато с дейностите по организиране и осигуряване на професионално обучение!

Раздел А

СТРУКТУРНИ ДАННИ ЗА ПРЕДПРИЯТИЕТО

A1. Каква е основната икономическа дейност на предприятието ^(деф. 1)?

Моля, запишете кода по КИД или опишете основната икономическа дейност на Вашето предприятие (фирма, организация).

Код по КИД	Основна икономическа дейност на предприятието				
<table border="1"><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>					

A2. Какъв е общият брой на заетите лица ^(деф. 8) в предприятието към 31.12.2015 година?

Брой на заетите лица към 31.12.2015 г.	общо	мъже	жени

A4. Какъв е общият брой на отработените часове ^(деф. 11) от заетите в предприятието лица ^(деф. 8) през 2015 година?

Общ брой на отработените часове през 2015 година	Брой часове

A5. Какви са **общите разходи за труд (преки и косвени) на заетите в предприятието лица** (деф. 12) през 2015 година?

(Левове)

Общи разходи за труд (преки + косвени) на всички заети лица през 2015 година	
---	--

ОБУЧАВАЩА ПОЛИТИКА НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

Този раздел на анкетната карта се отнася за политиката на предприятието относно продължаващото професионално обучение (ППО) на заетите лица
Определящите критерии за ППО са следните: - Обучението трябва да е планирано предварително; - Обучението трябва да е организирано или подпомагано специално с цел обучение; - Обучението трябва да е финансирано поне частично от предприятието.

A8. Има ли **конкретно лице или звено** в предприятието, **отговарящо за организацията на ППО?**

Да	☐
Не	☐

A9. Извършва ли се **регулярна оценка за бъдещите нужди** от умения и компетентности (деф. 32) на персонала във **Вашето предприятие?**

a	Не	☐
b	Да, но не регулярно (основно свързано с промени в персонала)	☐
c	Да, това е част от цялостния процес на планиране в предприятието	☐

A10. Как Вашето предприятие **обикновено реагира на бъдещите нужди от умения и компетентности** на персонала (т.е. как Вашето предприятие е реагирало до момента при нужда от нови умения и компетентности на персонала)?

(Възможен е повече от един отговор)

a	Осигуряване на продължаващо професионално обучение на наличния персонал	☐
b	Наемане на нов персонал с подходяща квалификация, знания и умения/компетентности	☐
c	Наемане на нов персонал, комбинирано с осигуряване на специфично обучение	☐
d	Вътрешна реорганизация за по-добро използване на наличните умения и компетентности	☐

A12. Кои умения/компетентности ^(деф. 24) като цяло се считат за най-важни за развитието на Вашето предприятие през следващите няколко години?

Отбележете **трите най-важни** умения/компетентности от следния списък (1-12).

Следва да се отбележи поне 1 или максимум 3 от изброените категории.

	Умения/ компетентности	Да	Не
1	Общи компютърни умения	☐	☐
2	Професионални компютърни умения	☐	☐
3	Управленски умения	☐	☐
4	Умения за работа в екип	☐	☐
5	Умения за работа с клиенти	☐	☐
6	Умения за разрешаване на проблеми	☐	☐
7	Административни (офис) умения	☐	☐
8	Чужди езици	☐	☐
9	Технически, практически и специфични умения свързани с работата	☐	☐
10	Устни или писмени комуникативни умения	☐	☐
11	Грамотност и смятане	☐	☐
12	Други (Моля, посочете)	☐	☐
13	Не знам	☐	☐

A13. Свързано ли е планирането на ППО в предприятието с изготвянето на писмен план или програма за обучение?

Да	☐
Не	☐

A14. Вашето предприятие има ли обикновено годишен бюджет за обучение, който включва ППО?

Да	☐
Не	☐

A15. Има ли някакви национални, секторни или други споразумения (колективен трудов договор и др.) между социалните партньори ^(деф.39), включващи изрично планове за ППО, стратегии или практики за обучение на заетите лица в предприятието?

Да	☐
Не	☐

A16.1. Има ли в предприятието Ви **официална структура, включваща представители на заетите лица (например комитет или работнически съвет)** (деф. 40), която обикновено бива включена в процеса на управление на ППО?

Да	☐
Не	☐ → B1

A16.2. Влияе ли тази структура в процеса на управление на ППО?

(Моля, отбележете отговори за всички подвъпроси)

	Влияние на официалната структура върху процесите на управление на ППО	Да	Не
1	Цел и приоритети за обучението	☐	☐
2	Установяване на критерии за избор на участници или целеви групи	☐	☐
3	Форма/вид на обучението (напр. вътрешни/външни курсове; други форми като обучение на работното място)	☐	☐
4	Предмет на обучението	☐	☐
5	Бюджет на обучението	☐	☐
6	Процедура по избор на външни доставчици за обучението	☐	☐
7	Оценяване на резултатите от обучението	☐	☐

Раздел В

ДЕЙНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО, СВЪРЗАНИ С ПРОДЪЛЖАВАЩОТО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Този раздел на анкетната карта се отнася за продължаващото професионално обучение (ППО) на заетите в предприятието лица
Определящите критерии за ППО са следните: - Обучението трябва да е планирано предварително; - Обучението трябва да е организирано или подпомагано специално с цел обучение; - Обучението трябва да е финансирано поне частично от предприятието.

B1. Осигурявало ли е Вашето предприятие вътрешни (деф. 14) или външни (деф. 15) курсове за ППО през 2015 година?

Курсове за ППО	Да	Не
а) Вътрешни курсове за ППО през 2015 година <i>Това са курсове, организирани и ръководени основно от самото предприятие.</i>	☐	☐
б) Външни курсове за ППО през 2015 година <i>Това са курсове, организирани и ръководени основно от други (трети) организации.</i>	☐	☐

B2. Осигурявало ли е Вашето предприятие някоя от следните други форми на ППО ^(деф. 6) през 2015 година? Моля отбележете и броя заети лица, участвали в съответната форма на обучение.

Видове „други“ форми на ППО			Брой заети лица, участвали в обучението
	да	не	
а) Планирано обучение чрез обучение на работното място ^(деф. 16) през 2015 година. <i>Планирани периоди на обучение, инструктажи или практика на работното място или в работна ситуация</i>	☐	☐	
б) Планирано обучение чрез ротация на работното място, обмени, командировки или посещения с цел обучение ^(деф. 17) през 2015 година. <i>Трансфери на работници от една работа на друга, които не са част от една планирана програма за развитие, не се включват.</i>	☐	☐	
в) Планирано обучение чрез конференции, семинари, търговски изложения (панаири) и лекции ^(деф. 20) през 2015 година. <i>Участие (получаване на инструкции) в тези събития се счита за обучение само когато е планирано предварително и целта на участващите в тях заети лица е обучение/учене.</i>	☐	☐	
г) Планирано обучение чрез участие в групи за обучение или групи за квалификация ^(деф.18) през 2015 година. <i>Групите за обучение са групи от хора, събиращи се периодично с основна цел да научат повече за изискванията на организацията на работата, работните процедури и работните места. Групите за квалификация са работни групи с цел решаване на проблеми, свързани с производството и работното място чрез дискусия.</i>	☐	☐	
д) Планирано обучение чрез самообучение/електронно самообучение ^(деф.19) през 2015 година. <i>Самообучение е, когато дадено лице е ангажирано в планирана инициатива за обучение, където той или тя организират сами условията (времето и мястото) за обучение. Самообучение обхваща и електронно обучение, ако то е самостоятелно насочвано.</i>	☐	☐	

B3. Осигурявало ли е предприятието **курсове за ППО** за заетите в него лица през 2014 година?

Да	☐
Не	☐
Предприятието не е съществувало през 2014 г.	☐

B4. Осигурявало ли е предприятието други форми на ППО за заетите в него лица през 2014 година?

Да	☐
Не	☐
Предприятието не е съществувало през 2014 г.	☐

B5. Участвало ли е предприятието Ви с **вноски** в колективни или други фондове, предназначени за ППО, и получавало ли е **постъпления** от такива фондове през 2015 година?

		Да	Не	Сума - левове
a	Вноски за ППО (деф. 30)	☐	☐	
b	Постъпления за ППО (деф. 31)	☐ → B6	☐	

B6. От какви мерки се е възползвало Вашето предприятие за предоставянето на ППО през 2015 година?

(Моля, отбележете отговори за всички подвъпроси)

		Да	Не
a	Данъчни поощрения (данъчни облекчения, освобождаване от данъци, данъчно толериране)	☐	☐
b	Постъпления от фондове за обучение (национални, общински или браншови)	☐	☐
c	Субсидии на Европейския съюз (включително по оперативни програми)	☐	☐
d	Държавни субсидии	☐	☐
e	Други източници (напр. постъпления от фондации или друг вид нетърговски организации, постъпления от външни организации, постъпления от частни лица (извън предприятието))	☐	☐

Моля, прочетете внимателно следващите инструкции преди да продължите нататък!

1. Ако заетите в предприятието лица са участвали в курсове за ППО през 2015 година, (на въпрос **В1** има поне един подотговор „Да”),
се отговаря на въпросите от раздели **C, D и F** (преминете към раздел **C**).
2. Ако заетите лица от предприятието **НЕ СА** участвали в курсове за ППО, но са участвали в други форми на ППО през 2015 година (на въпрос **В1** и двата подотговора са „Не” и на въпрос **В2** има поне един подотговор „Да”),
се отговаря на въпросите от раздели **D и F** (преминете към раздел **D**).
3. Ако заетите в предприятието лица **НЕ СА** участвали, нито в курсове за ППО, нито в други форми на ППО през 2015 година, (на въпрос **В1** и двата подотговора са „Не” и на въпрос **В2** всички подотговори са „Не”),
се отговаря на въпросите от раздели **E и F** (преминете към раздел **E**).

РАЗДЕЛ С

УЧАСТНИЦИ, ИЗУЧАВАНИ ПРЕДМЕТИ, ДОСТАВЧИЦИ И РАЗХОДИ ЗА ПРОДЪЛЖАВАЩО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Този раздел от анкетната карта се отнася до предприятията, организирани **курсове за ППО** (вътрешни или външни) за заетите в тях лица през 2015 година.

С1. Колко от заетите лица в предприятието са участвали ^(деф. 21) през 2015 г. в един или повече курсове за ППО (вътрешни или външни)?

Всяко лице трябва да бъде преброено само веднъж, независимо от броя на курсовете, в които е участвало!

Брой на заетите лица, участвали в един или повече курсове за ППО	Общо	Мъже	Жени
			

С3. Колко е общото платено работно време ^(деф. 23) в часове, прекарано от участниците във всички курсове за ППО през 2015 г., разпределено между вътрешни и външни курсове?
(Часове)

	Общо	Вътрешни курсове	Външни курсове
Платено работно време (в часове) прекарано в курсове за ППО			

С5. Кои от уменията/компетентностите, изучавани в проведените ППО курсове, са били с най-голяма важност, т.е. с най-много отделени учебни часове от платеното работно време, през 2015 година?

Отбележете **трите най-важни** умения/компетентности от следния списък (1-12).

За най-важни се считат тези, на които са отделени най-голям брой учебни часове от **платеното работно време**. Ако даден курс не отговаря на нито едно от изброените категории, моля отбележете най-близката.

Следва да се отбележи поне 1 или максимум 3 от изброените категории.

	Умения/ компетентности	Да	Не
1	Общи компютърни умения	☐	☐
2	Професионални компютърни умения	☐	☐
3	Управленски умения	☐	☐
4	Умения за работа в екип	☐	☐
5	Умения за работа с клиенти	☐	☐
6	Умения за разрешаване на проблеми	☐	☐
7	Административни (офис) умения	☐	☐
8	Чужди езици	☐	☐
9	Технически, практически и специфични умения свързани с работата	☐	☐
10	Устни или писмени комуникативни умения	☐	☐
11	Грамотност и смятане	☐	☐
12	Нито едно от изброените (Моля, посочете)	☐	☐

С4. Каква част от проведените ППО курсове във Вашето предприятие са посветени на задължителното обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за здравословни и безопасни условия на труд (деф. 34)?

		Дял на платеното работно време за ППО - процент
а	Задължително обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за здравословни и безопасни условия на труд	
б	Друг вид ППО	
	Общо платено работно време за всички видове ППО	100

С6. Кои са били **най-важните доставчици** ^(деф. 25) на външни курсове по ППО за предприятието през 2015 година?

Отбележете **трите най-важни** доставчици на обучение от следния списък (категория от **a** до **g**). За най-важни се считат тези, на които са отделени най-много часове от **платеното работно време за външни курсове**. Тук се включва и задължителното обучение или инструктаж за здравословни и безопасни условия на труд, **ако е проведено от външна за предприятието организация**.

Следва да се отбележи поне 1 или максимум 3 от изброените категории.

Групи доставчици на външни ППО курсове		
a	Училища, колежи, университети и други висши образователни институции	☐
b	Обществени (държавни) институции за обучение (обществени центрове за професионално обучение, Институт по публична администрация (ИПА))	☐
c	Частни обучаващи компании, включително частни Центрове за професионално обучение	☐
d	Частни компании, чиято главна дейност не е обучение (напр. доставчици на оборудване, дъщерни/асоциирани компании)	☐
e	Асоциации на работодатели, търговски камари, браншови организации	☐
f	Търговски съюзи	☐
g	Други организации, предоставящи обучение	☐

C7. Какви са **разходите** (в левове), направени от предприятието през 2015 г. във връзка с осигурените от него **курсове за ППО**?

Разходи за ППО курсове	Направило ли е предприятието разходи от тези категории?		Разходи - левове
	да	не	
а) Хонорари и възнаграждения за курсове за заетите лица (деф. 26) <i>Плащания към външни организации за осигуряване на курсове за ППО и услуги, вкл. заплащане на курса, разходи за оценителите и членовете на изпитната комисия и разходи за външни преподаватели, използвани да подпомогнат вътрешните курсове.</i>	☐	☐	
б) Разходи за командировки (пътни и дневни) (деф. 27) <i>Разходи, направени във връзка с пътуването и командировката на участниците в курсове за ППО.</i>	☐	☐	
в) Разходи за труд (възнаграждения) на вътрешни преподаватели (деф. 28) <i>Разходи за възнаграждение на преподаватели в собствен учебен център или друг персонал, зает напълно или частично в организирането и провеждането на курсове за ППО.</i>	☐	☐	
г) Разходи за поддържане на център за обучение, помещения за обучение или специфични зали за обучение в предприятието, в които се провеждат ППО курсове, и разходи за материали за обучение в курсове за ППО (деф. 29) <i>Годишна амортизация за стаи и оборудване, текущи разходи за обучаващия център или други помещения и разходи за материали, закупени специално за курсовете за ППО.</i>	☐	☐	

По изключение, ако не разполагате с разпределение на разходите, както е посочено по-горе, моля да въведете **общите разходи**, които предприятието е направило за организиране на курсове за ППО в следващата таблица.

	Разходи - левове
ОБЩО РАЗХОДИ (C7a+C7b+C7c+C7d)	

РАЗДЕЛ D**РЕЗУЛТАТИ ОТ ППО В ПРЕДПРИЯТИЯТА**

D2.1. Предприятието обикновено извършва ли оценка на резултатите от ППО дейностите?

a	Да, за всички ППО дейности	☐
b	Да, за някои ППО дейности	☐
c	Не, участието е достатъчно	☐ → D3

D2.2. Кои методи се използват за оценяване на резултатите от ППО във Вашето предприятие?

(Моля, отбележете отговори за всички подвъпроси)

	Методи за измерване на резултатите от ППО	Да	Не
a	Атестиране след писмен или практически тест	☐	☐
b	Изследване на удовлетвореността сред участниците	☐	☐
c	Оценка на поведението или изпълнението на участниците във връзка с целите на обучението	☐	☐
d	Оценка (измерване) на въздействието от обучението върху съответните отдели или за цялото предприятие	☐	☐
e	Друго (Моля, посочете)	☐	☐

ОГРАНИЧЕНИЯ ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ППО

D3. Някои от следните фактори ограничиха ли провеждането на ППО курсове или други форми на ППО във Вашето предприятие през 2015 година?

(Моля, отбележете отговори за всички подвъпроси)

		Да	Не
a	Нивото на проведеното обучение съответства на нуждите на предприятието (не е имало ограничение за провеждането на ППО)	☐	☐
b	Предпочитаната политика на предприятието е да набира персонал с необходимата квалификация, умения и компетентности	☐	☐
c	Трудности в оценяване на потребностите на предприятието от ППО	☐	☐
d	Липса на предлагане на подходящо ППО за целите на предприятието	☐	☐
e	Високи разходи за курсове за ППО	☐	☐
f	По-голямо внимание на началното професионално обучение, отколкото на продължаващото	☐	☐
g	Значителни усилия за осигуряване на ППО в предходни години (преди 2015 година)	☐	☐
h	Голяма натовареност и ограничено свободно време на персонала	☐	☐
i	Други фактори (Моля, посочете)	☐	☐

РАЗДЕЛ Е

ПРИЧИНИ ЗА НЕОСИГУРЯВАНЕ НА КУРСОВЕ ЗА ППО ИЛИ ДРУГИ ФОРМИ НА ППО ПРЕЗ 2015 ГОДИНА

На въпроса в този раздел на анкетната карта трябва да отговарят предприятията, които не са осигурявали курсове за ППО или „други“ форми на ППО за заетите в тях лица през 2015 година.

Е1. Кои са причините, за да не осигури предприятието Ви курсове за ППО или други форми на ППО през 2015 година?

(Моля, отбележете отговори за всички подвъпроси)

	Причини за неосигуряване на ППО курсове или друга форма на ППО	Да	Не
a	Съществуващите квалификация, умения и компетентности на заетите лица, са достатъчни за нуждите на предприятието	☐	☐
b	Предпочитаната политика на предприятието е да набира персонал с необходимата квалификация, умения и компетентности	☐	☐
c	Трудности в оценяване на потребностите на предприятието от ППО	☐	☐
d	Липса на предлагане на подходящо ППО за целите на предприятието	☐	☐
e	Високи разходи за курсове за ППО	☐	☐
f	По-голямо внимание на началното професионално обучение, отколкото на продължаващото	☐	☐
g	Значителни усилия за осигуряване на ППО в предходни години (преди 2015 година)	☐	☐
h	Голяма натовареност и ограничено свободно време на персонала	☐	☐
i	Други причини (Моля, посочете)	☐	☐

НАЧАЛНО ПРОФЕСИОНАЛНО ОБУЧЕНИЕ

Начално професионално обучение
Тук се включват лицата, наети по чл. 230 от КТ : трудов договор с условие за обучение по време на работа. За да се квалифицира професионалното обучение като начално, то трябва да отговаря на следните критерии: • Предприятието осигурява възможност за практическо обучение или стаж на ученици или студенти, което е пряко свързано с придобиването на официална квалификация, (задължителна част от образователната програма); • Продължителността на обучението трябва да е от 6 месеца до 6 години. • Чираците/стажантите получават възнаграждение.

F1. Обичайно ли е за Вашето предприятие осигуряване на **начално професионално обучение** ^(деф. 3), например практика, стажове или чиракуване, на учащи във формалното образование за придобиване на официална квалификация или сертификат?

	Да	Не
Участници в начално професионално обучение (например като стажанти или чираци), заети във Вашето предприятие, които след завършването на стажа (чиракуването) следва да получат официална квалификация или сертификат, т.е. обучението да бъде част от формалната образователна програма.	☐ → F2	☐ → Край

F2. Какви са основните причини, за да осигурява Вашето предприятие начално професионално обучение (стаж, практика)?

	Причини за осигуряване на начално професионално обучение	Да	Не
a	Да квалифицира потенциални (бъдещи) наети лица за нуждите на предприятието	☐	☐
b	Да се изберат най-добрите от обучаващите се лица за бъдещо наемане на работа след завършване на обучението	☐	☐
c	В случай на външен подбор на персонал - да се избегне евентуално несъответствие с нуждите на предприятието	☐	☐
d	Да се използват производствените възможности на обучаващите се лица по време на тяхно начално професионално обучение	☐	☐
e	Други причини (Моля, посочете)	☐	☐

Край на анкетната карта

Време за попълване минути

1. Предприятие

Предприятието е най-малкото обединение от юридически единици, което представлява организационна единица, произвеждаща стоки или услуги и притежава известна степен на автономност при вземането на решения, особено за разпределението на текущите си ресурси.

2. Продължаващо професионално обучение (ППО)

Продължаващото професионално обучение е мероприятие или дейност за обучение, което има като основна цел придобиването на нова компетентност или развиването и усъвършенстването на съществуващите умения, и е поне частично финансирано от предприятията за заетите в тях лица, които са на трудов договор или получават възнаграждение от предприятието за извършена от тях работа, а също и неплатени семейни работници и временни работници.

Заетите лица, сключили договор за чиракуване или договор за обучение (стаж) не трябва да се взимат в предвид за ППО. (Те по-скоро биха могли да се определят като кандидати за начално професионално обучение – вж. дефиниция 3)

Мероприятията и дейностите за обучение трябва да са планирани предварително и да са организирани или подпомогани специално с цел обучение. Случайното придобиване на познания и началното професионално обучение се изключват изрично.

3. Начално професионално обучение (НПО)

Началното професионално обучение включва мероприятия и дейности за обучение чрез работа на чираци, стажанти или други лица, сключили с предприятието договор за обучение по чл. 230 от Кодекса на труда.

4. Мероприятия и дейности по ППО

Мероприятията и дейностите по ППО включват курсове за ППО (деф. 5) и „други“ форми на ППО (деф. 6).

5. Курсове за ППО

Курсовете за ППО обикновено се провеждат на места ясно разграничени от типичното работното място (на места определени за тази цел, като учебни помещения или центрове за обучение). Те се провеждат от инструктор или учебна институция с висока степен на организация (време, място и съдържание). В зависимост от групата за обучение се определя и съдържанието на курса (т.е. учебната програма).

Курсовете за ППО са два типа: вътрешни курсове за ППО (деф. 14) и външни курсове за ППО (деф. 15).

6. „Други“ форми на ППО

„Другите“ форми на ППО обикновено са свързани с активната работа и работното място, но те могат също да включват и посещения на конференции, търговски изложения (панаири) и др. с цел обучение. Те се характеризират с определена степен на самоорганизация (време, място и съдържание) на учащите се или на групата за обучение. Съдържанието (темата) се определя в зависимост от потребностите на индивида на работното място.

В контекста на наблюдението „Други“ форми на ППО са:

- Планирано обучение в работна ситуация (на работното място) (деф. 16)
- Планирано обучение чрез ротация на работата, размени, заместване или учебни посещения (деф. 17)
- Планирано обучение чрез участие в групи за обучение или квалификация (деф. 18)
- Планирано обучение чрез пряко самообучение/ електронно самообучение (деф. 19)
- Планирано обучение чрез посещение на конференции, работни срещи, търговски изложения (панаири) или лекции (деф. 20).

8. Заети лица

Броят на заетите лица се определя като общия брой на лицата, които работят в предприятието, като лицата заети по договор за обучение или стаж се изключват (във връзка с обхвата на ППО, вж. деф. 3).

Заети лица са:

- работещи собственици;
- наети лица по договор за управление и контрол;
- съдружници, постоянно работещи в предприятието;
- наетите по трудово правоотношение съгласно КТ или по служебно правоотношение съгласно ЗДС, независимо от режима на работното време (пълно или непълно), включително и сезонните работници;
- наети по извънтрудови правоотношения (граждански договори);
- неплатени семейни работници;
- лица, които работят за предприятието и получават възнаграждение от него, но не работят в предприятието (напр. търговски представители, доставчици, работници по услугите и поддръжката);
- работници, отсъстващи за кратък период (напр. отпуск по болест, платен отпуск или друг вид специален отпуск);
- надомни работници.

Изключват се всички работещи в предприятието, но получаващи заплата от друга компания, напр. заети лица по договор с други фирми или помощен персонал. Не се включват и лица отсъстващи и неполучаващи заплата през целия наблюдаван период от време (неплатени отпуск, отпуск по майчинство).

11. Общ брой на отработените часове

Общият брой на отработените часове представлява сбор на действително отработените часове от всички заети лица, без стажанти, чираци или други лица, сключили договор за обучение (виж деф. 8). Включват се отработените часове през нормалния период на работа в предприятието, отработените часове за извънреден труд и заплатените часове прекарани на работното място, без да се извършва работа (например, платен престой, почистване и подготовка на работното място, кратки почивки). Изключват се неотработените часове поради: платен отпуск, официални празници, временна нетрудоспособност, стачки и обедни почивки.

12. Общи разходи за труд на заетите лица

Изчислените общи разходи за труд представляват сумата от всички направени разходи за сметка на работодателя за заетите лица.

Общите разходи за труд на заетите лица (без заетите лица с договор за обучение - стажуване/чиракуване) се определят като сума от преките и непреките разходи за труд.

1. Преките разходи за труд включват начислените средства за:

- Работна заплата на наетите лица - основна заплата за отработено време или извършена работа; възнаграждение за основен и допълнителен платен годишен отпуск и други видове платени отпуски съгласно КТ и ЗДС; възнаграждение за извънреден труд; допълнителни трудови възнаграждения за продължителна работа, нощен труд, работа при вредни или други специфични условия на труд, работа в празнични и почивни дни, за по-висока лична квалификация и други съгласно КТ или договорени чрез колективен трудов договор; допълнително материално стимулиране под формата на месечни, тримесечни и годишни премии;

- Възнаграждение на наетите по договор за управление и контрол;
- Възнаграждение на наетите по граждански договор;
- Социални разходи и надбавки (вкл. в натура).

2. Непреките разходи за труд включват разходите за:

- Социално и здравно осигуряване за сметка на работодателя (законово установените здравни вноски и вноските за фондовете на ДОО, както и разходите за сметка на работодателя - доброволно допълнително социално или здравно осигуряване);

- Обезщетения по КТ, ЗДС и КСО;
- Данък върху социалните разходи;
- Професионално обучение (разходи за обучение на персонала);
- Други разходи свързани със заетите лица – разходи за осигуряване на предпазно и работно облекло, предпазна храна и противоотрови, разходи по преместване на работник или служител на работа в друго населено място, разходи по набиране на персонал и други.

В общите разходи за труд **не се включват** сумите получени под формата на субсидия и използвани за покриване изцяло или отчасти на разходите за трудово възнаграждение на заетите лица. За субсидии се считат и получаваните от работодателите средства по програми мерки за насърчаване на заетостта, съгласно ЗНЗ и сумите получавани за възнаграждения на персонала по програми финансирани от фондове на Европейския съюз.

14. Вътрешно организирани курсове за ППО

Вътрешно организирани курсове за ППО по принцип се планират и ръководят от самото предприятие. (Важно е, че отговорността за съдържанието на курса е на предприятието. Например: вътрешни са и курсовете, които се планират и ръководят от съответния отдел на предприятието, като могат да се проведат в предприятието или извън него, т.е. не е от значение мястото на провеждане на курса за обучение).

15. Външно организирани курсове за ППО

Външно организирани курсове за ППО по принцип се планират и ръководят от организации, които не са част от предприятието (напр. организации, които се явяват като трета страна). Тези курсове се планират и ръководят от обучаваща организация, която не е част от предприятието или от обучаваща организация, която принадлежи към дъщерна фирма на предприятието. Важно е, че отговорността за съдържанието на курса не е на предприятието, а то избира, поръчва и заплаща за курса. Курсът може да се проведе в предприятието или извън него, т.е. не е от значение къде се провежда самия курс на обучение.

16. Обучение на работното място

Този тип обучение се характеризира с планирани периоди на обучение, инструктаж или практически опит на работното място, чрез използването на инструментите, с които обикновено се работи, непосредствено на работното място или в работна ситуация. Обучението е организирано (или иницирано) от работодателя. Има наличие на учител или инструктор. Тази дейност се характеризира като индивидуална, т.е. се провежда в малки групи (само до пет участника).

17. Ротация на работното място, размени, временно преместване на друга работа или учебни посещения

Ротацията на работното място в самото предприятие или размени с други предприятия, както и командировки и учебни посещения, са т.нар. „други“ форми на ППО, само ако тези мероприятия са предварително планирани, с цел развитие и подобряване уменията на работниците, за които се отнасят. Трансфери (премествания) на работници от една на друга работа, които не са част от плановата програма за развитие трябва да се изключат.

18. Групи за обучение и групи за квалификация

Групите за обучение са групи от заети лица, които редовно се събират заедно, с основната цел да научат повече за изискванията на организацията на труда, за работните процедури и за работното място.

Групите за квалификация са вид работни групи, които чрез дискусия разрешават проблемите в производството и на работното място. Те се считат за „други“ форми на ППО, само ако основната цел е обучение на посещаващите ги заети лица.

19. Самообучение/Електронно самообучение

Самообучението е процес, при който отделен служител по собствена инициатива се включва в планирано обучение, като сам си организира времето и мястото на обучение. Самообучение означава планирано индивидуално обучение, чрез използване на едно или повече средства (медии) за обучение. Самообучението може да се организира чрез задочни (отворени) и дистанционни методи на обучение, чрез аудиовизуални средства, чрез кореспонденция, чрез компютърни методи на обучение (вкл. интернет и електронно обучение) или използване на ресурси от център за обучение. Самообучението трябва да бъде част от планирана инициатива. Тук не се включват сърфирането в Интернет без определена цел, както и самообучението, свързано с курсовете по ППО.

20. Участие на конференции, работни срещи, търговски изложения (панаири) и лекции

Участие на конференции, симпозиуми, търговски изложения (панаири) и лекции се считат за обучаващи дейности, само когато са предварително планирани и основната им цел е обучение на посещаващите ги заети лица.

21. Общ брой на участниците

Участник е лице, което е взело участие в един или повече курсове за ППО през наблюдаваната година. Всяко лице трябва да се брои само веднъж, независимо от броя на курсовете за ППО, в които той или тя са участвали. Например, ако едно заето лице е присъствало на два външни и един вътрешен курс, то той или тя трябва да се броят за един участник. Участник в „други“ форми на ППО се определя по аналогичен начин.

22. Присъствия на участниците

Те се определят от броя присъствия на участниците в курсовете за ППО (или аналогично в „други“ форми на ППО). Например, ако едно заето лице е присъствало на два външни и един вътрешен курс, то ще му се броят три присъствия. Следователно, на ниво предприятие, броят на участниците ще бъде по-малък от броя на присъствията им в ППО курсове.

23. Платено работно време (в часове) прекарано в курсове за ППО

Платеното работно време (в часове) прекарано в курсове за ППО представлява общия брой часове, през които всички участници са прекарали в курсове за ППО през 2015 година. Когато курсовете са проведени частично в рамките на 2015 г., се включва само времето от този период. Броят часове, прекарани в курсове за ППО, включва само действителното време за обучение или времето прекарано от заетите лица за обучение през платеното им работно време (т.е. времето, в което участниците се обучават, когато те би трябвало да са на работа или времето, за което им се плаща от предприятието). Трябва да се изключи времето между няколко обучителни сесии, както и времето изразходвано за пътуване до курса за ППО. Например, ако един курс на обучение продължава една седмица, то трябва да се включи само времето, прекарано действително в курса или в работа по учебните материали. Ако лицето участва в курс един път седмично в продължение на няколко седмици, то този ден в седмицата ще се включи, докато дните, в които е било на работа ще се изключат.

24. Умения и компетентности

Въпрос А12 се фокусира върху уменията и компетентностите важни за следващите няколко години. Чрез въпрос С5 се сабират данни за най-важните умения и компетентности, на базата на обема на проведените курсове свързани с тях. В тази връзка следва да се отбележи, че даден курс може да обхваща повече от една категория умения/компетентности, в

този случай важноста се определя според броя на отделените часове от курса за съответното умение/компетентност, като за по-важни се считат тези с по-голям брой на отделените часове. Умения и компетентности:

- Общи компютърни умения - използване на компютър, текстообработващи програми, електронни дневници, прости електронни таблици или интернет;
- Професионални компютърни умения - специализирани знания или умения, като например създаване на интернет страници или писане на компютърни програми;
- Управленски умения - ръководене и управление на човешките ресурси, планиране на дейностите на персонала;
- Умения за работа с екип - отношения с колеги, съвместна (екипна) работа;
- Умения за работа с клиенти - отношения към клиенти, умения за убеждаване или въздействие;
- Умения за разрешаване на проблеми - забелязване на проблеми или грешки, разрешаване на казуси, разрешение или отговор по възникнали проблеми;
- Административни (офис) умения - например: фактуриране, изпълнение или приемане на заявки и др. подобни;
- Чужди езици - четене, писане, слушане или говорене на чужд език;
- Технически, практически и специфични свързани с работата умения - например: опериране със специфични машини, продажба на определени продукти или услуги, специфични умения свързани с текущата работа/професия;
- Устни или писмени комуникативни умения - изготвяне на речи или презентации, представяне или интерпретация на отчети, инструкции, статии и книги;
- Грамотност и смятане - четене и писане, извършване на прости аритметични операции.

25. Доставчици на външни курсове за ППО

Доставчик на външни курсове за обучение е лице или организация, които осъществяват обучението. Това са:

- Училища, колежи, университети и други образователни институции;
- Обществени (държавни) институции за обучение (обществени центрове за професионално обучение, Институт по публична администрация (ИПА));
- Частни компании за обучение, включително частни Центрове за професионално обучение
- Частни компании, чиято основна дейност не е свързана с обучение (доставчици на оборудване, дъщерни/асоциирани компании);
- Сдружения на работодателите, търговски палати, браншови организации;
- Търговски съюзи;
- Други организатори на курсове за обучение.

26. Такси и плащания

Това са сумите, платени на външни организации за доставка на курсове и услуги по ППО. Те включват таксите за курса, за изпитвания, за оценявания и за външни преподаватели, провеждащи вътрешни курсове. ДДС не се включва.

27. Разходи за пътуване и командировъчни

Това са разходите направени от участниците за пътуване до курсовете за обучение и командировъчните. ДДС не се включва.

28. Разходи за труд на вътрешни преподаватели в курсове по ППО

Те се разделят на преки и непреки разходи за труд на персонала в центровете за обучение и на друг персонал, зает изцяло или частично с доставката, организирането или ръководството на курсовете за ППО. Ако преподавателите са само частично заети с курсовете по ППО, то само времето прекарано в курсовете ще се отчете като разход. Ако няма данни за общите разходи за вътрешни преподаватели по ППО, то те могат да бъдат изчислени посредством данните за общия брой на вътрешните преподаватели на курсовете по ППО и средната заплата (възнаграждение) плюс непреките разходи за труд.

29. Разходи за поддържане на центъра за обучение, помещения или кабинети за обучение в предприятието, в които се провеждат курсовете по ППО. Разходи за материали за обучение

Тези разходи включват: разходи за използване на учебните помещения, годишната амортизация на тези помещения и оборудване. Включват се и разходите за материали, закупени специално за провеждането на курсовете за ППО. ДДС не се включва.

30. Вноски

Стойността на вноските на предприятието направени в колективни фондове, свързани с продължаващото професионално обучение и началното професионално обучение, според общите финансови споразумения между правителството и посредническите организации.

31. Постъпления

Това са постъпления от колективни фондове, субсидии и финансови помощи от правителството и други източници, свързани с продължаващото професионално обучение и началното професионално обучение.

32. Оценяване на уменията и компетентностите нужни за предприятието

Това оценяване се отнася за нуждата от умения и компетентности, свързани с обучението на персонала като цяло или бъдещето развитие на предприятието. Това следва да се отнася до методът, който обичайно е използван за оценяване на уменията и компетентностите, нужни през текущия или предстоящия период.

34. Задължително периодично обучение или инструктаж на работниците и служителите по правилата за здравословни и безопасни условия на труд

Съгласно чл. 281 ал. 2 и ал. 5 от Кодекса на труда, работодателя е задължен да организира периодично обучение или инструктаж по правилата за здравословни и безопасни условия на труд.

36. Център за обучение

Центърът за обучение е единица (предприятие) с обучаващ персонал, помещения и оборудване за обучение. Центърът може да бъде в или извън предприятието или да бъде поделен с други предприятия. Не е от значение кой е собственик на центъра, тъй като някои предприятия могат да използват един учебен център съвместно с други предприятия, въпреки че не са собственици.

39. Споразумения между социални партньори

Социални партньори са организации, представляващи работодателите и заетите лица (сдружения на работодателите и синдикати). Социалните партньори договарят основните условия на национално, регионално и браншово ниво и сключват колективните споразумения (колективен трудов договор). Колективните споразумения обикновено регулират възнагражденията и условията на труд. Те могат да уреждат и осигуряването на професионално обучение, като използването на средства за обучение от национални, регионални или отраслови фондове, мероприятия, свързани с развитие на уменията на заетите лица, мероприятия по професионално обучение за по-старите служители. Споразуменията между работодателя и работническите съюзи на ниво предприятие не се включват.

40. Официална структура включваща представители на заетите лица

Официалните структури, представляващи служителите, са синдикати или комитети и работнически съвети. Те са организации представляващи работниците, чиито функции варират от местно/фирмено ниво до трудови споразумения на национално ниво.