



КОНФЕДЕРАЦИЯ НА НЕЗАВИСИМИТЕ  
СИНДИКАТИ В БЪЛГАРИЯ

1040 София, пл. "Македония" №1, www.knsb-bg.org

НАРОДНО СЪБРАНИЕ

Вх. № КЗ-953-10-38  
дата 31.07.2018 г.

КНСБ  
СОФИЯ, ПЛ. "МАКЕДОНИЯ" №1  
Изх. № 02-01-22  
Дата: 31.07.2018г.

ДО  
Д-Р ДАНИЕЛА ДАРИТКОВА  
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА  
КОМИСИЯ ПО ЗДРАВЕОПАЗВАНЕТО  
44-то НАРОДНО СЪБРАНИЕ

СТАНОВИЩЕ НА КНСБ

**Относно:** Проект на Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение №802-01-26, внесен от Министерски съвет.

**УВАЖАЕМА Д-Р ДАРИТКОВА,**

Внимателно се запознахме с проекта на Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение №802-01-26, внесен от Министерски съвет и изразяваме следното становище:

Измененията са свързани с правното уреждане на т. нар. дуално обучение (чл.5, ал. 4, чл. 17а, както и предложенията за промени в чл. 230 от Кодекса на труда и промени в други закони).

Същият законопроект вече беше разглеждан в Комисията по трудово законодателство към НСТС, както и на специално проведено заседание на НСТС. На тези заседания ние изразихме отрицателното си мнение относно предлаганите промени. Преди тези заседания взехме участие и в консултация, организирана от Икономическия и социален съвет (ИСС) на Република България. Тази консултация имаше за предмет обсъждане именно на необходимостта от въвеждането на обучението чрез работа, уредено в няколко закона-Закон за предучилищното и училищно образование (ЗПУО), Закон за професионалното образование и обучение (ЗПОО) и частично в Кодекса на труда (КТ).

За пореден път изразяваме принципното си несъгласие в правната уредба да се налага определението "дуално". Използването на този термин в нормативните актове е безпредметно, необосновано, т.е. не е в съответствие с разпоредбата на чл.36 от Указ №883 за приложение на



ETUC CSI ICFE

SYNDICAT  
EUROPEAN  
TRADE UNION

Закона за нормативните актове<sup>1</sup>. Думата не е придобила трайна употреба в българския език. Тя изкуствено се налага, чрез нормите на няколко закона, при това като допълнение в скоби към българския израз-**обучение чрез работа**. Това словосъчетание може да бъде заменено с друго, например **„обучение, съчетано с практика“**.

С оглед на предлаганите изменения в ЗИДЗПОО отново изразяваме несъгласието си да се използва изразът „дуално обучение“ – не само в ЗПОО, но и в чл.230 от Кодекса на труда.

Изхождаме от безспорните предпоставки че:

-обучението чрез работа обхваща **ученици, тоест лица, ненавършили пълнолетие**(18-годишна възраст), а не пълнолетни и съответно правоспособни и дееспособни физически лица;

- обучението чрез работа е обучение в единните рамки на уредения от държавата, чрез съответните нормативни актове и прилаган институционално от съответните държавни органи, **образователен процес**.

Поначало т. нар. „**дуална система на обучение**“ е предназначена за ученици в горен курс – между 9-ти и 12-ти клас. Тя не е предназначена за пълнолетни лица. **Това е основната идея, дух, замисъл и цел на тази система.**

Акцентираме върху необоснования стремеж една част от обучението чрез работа да се уреди **през** правната фигура на трудов договор между работодател и ученик (чл.230 КТ). **Този подход е необоснован, неоправдан от каквато и да е гледна точка**. Неговото налагане и приложение ще доведе до изкривяване на идеята и модела за обучение чрез работа.

Безспорно е, че трябва да има обучение в условията на реална работа, да има практическо усвояване на теоретичните знания, но това да става не чрез сключване на трудов договор, **а чрез уредена по друг начин и в друг закон регулация**.

Очевидно е, че става въпрос за две различни по своята същност, предназначение, съдържание, елементи, характер и отличителни белези обществени отношения. Тук говорим за **право на образование и право на труд** и произтичащите от тях правоотношения – образователни и трудови. Тяхното смесване в и през „дуалното обучение“ поражда въпроси и практически проблеми.

---

<sup>1</sup>Чл. 36. (1) Разпоредбите на нормативните актове се формулират кратко, точно и ясно. Отклонения от общоупотребимия български език се допускат само ако се налагат от предмета на акта.

(2) Чужди думи и изрази се използват само, ако са станали трайна съставка на българския език или не могат да бъдат заменени с български.

Първото или т.нар. „образователното правоотношение“, (чл.53 от Конституцията на Република България, гл. втора, Основни права на гражданите<sup>2</sup>):

- има публично-правен характер;
- **основното му съдържание** е придобиване на знания и умения в процес на теоретична и практическа работа въз основа на придобити по специалността/професията знания, с цел да се усвоят и затвърждават придобитите в теоретичен план знания;
- няма икономически характер, т.е. е безвъзмездно;
- роля и място в това правоотношение имат родителите;
- в основната си конструкция, в частта си обучение чрез работа, то е **трисубектно** - ученик, училище, предприятие;
- в рамките на трисубектното отношения по придобиването на практически умения в предприятието, **водещата роля е на учебното заведение**, а подпомагащата роля е на предприятието. В тази връзка водеща, диктуваща е правната рамка на двата образователни закона;
- ученикът има една роля независимо от обучението чрез работа, той учи! Това е неговото право, но и същевременно задължение;
- **ученикът не предоставя работна сила, по смисъла на чл.1, ал.2 от КТ, т.е. не упражнява правото на труд;**
- поради горното, независимо от работата в предприятието, **ученикът не е работник и няма работодател;**
- възможно е да се обоснове получаване на определен размер парични средства в хода и по повод обучението чрез работа, ако отговарят на предварително определени условия и постигане на предварително определени резултати, но това не е трудово възнаграждение. То не може и не трябва да се отъждествява със заплата, трудово възнаграждение. Такова не се следва, **защото ученикът не предоставя работна сила, а учи**<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Чл. 53. (1) **Всеки има право на образование.**

(2) Училищното обучение до 16-годишна възраст е задължително.

(3) Основното и средното образование в държавните и общинските училища е безплатно. При определени от закона условия образованието във висшите държавни училища е безплатно.

(6) Държавата насърчава образованието, като създава и финансира училища, подпомага способни **ученици** и студенти, създава условия за **професионално обучение и преквалификация**. Тя упражнява контрол върху всички видове и степени училища.

<sup>3</sup> Виж в тази връзка и чл.31, ал.3 ЗПОО.

- евентуално получаваната сума не може да служи като осигурителна основа, вкл. и да представлява доход, облагаем по съответния ред, освен ако това не е предвидено в съответните закони. Обратното твърдение ще постави въпросът: що за осигурителен риск възниква при упражняването на практиката, при ученето в процеса на работа?
- ученикът следва да бъде инструктиран с оглед безопасните и здравословни условия на практиката, но това не означава, че спрямо него се прилагат правилата на ЗЗБУТ, като към работник. Посетителите в дадено предприятие например също биват инструктирани и спрямо тях важат определени изисквания, свързани с безопасното им присъствие в предприятието.

Второто правоотношение при дуалната система е свързано и произхожда от международно признатото и конституционно уредено **право на труд** (чл.48 от Конституцията, вж и чл.16 и чл.49 Конституцията)<sup>4</sup>. Трудовите правоотношения се уреждат от Кодекс, докато образователните са предмет на няколко закона.(вж.чл. 3 и 4 ЗНА<sup>5</sup>):

**Трудовите правоотношения:**

- имат частно-правен характер;
- са икономически по своята същност и характер;
- възникват и съществуват защото имат тясно определен възмезден характер;
- основното им съдържание е **предоставяне, престиране на работна сила**(вж.чл.1КТ<sup>6</sup>), без значение дали е пълнолетен или непълнолетен работникът, срещу възнаграждение;

<sup>4</sup>Чл. 48. (1) **Гражданите имат право на труд.** Държавата се грижи за създаване на условия за осъществяване на това право.

(4) **Никой не може да бъде заставян да извършва принудителен труд.**

(5) **Работниците и служителите имат право на здравословни и безопасни условия на труд, на минимално трудово възнаграждение и на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск, при условия и по ред, определени със закон.**

<sup>5</sup>Чл. 3. (1) **Законът е нормативен акт, който урежда първично или въз основа на Конституцията **обществени отношения**, които се поддават на трайна уредба, според предмета или субектите в един или няколко института на правото или техни подразделения.**

Чл. 4. (1) **Кодексът е нормативен акт, който урежда **обществените отношения, предмет на цял клон на правната система или на обособен негов дял.****

<sup>6</sup>Чл. 1. (1) **Този кодекс урежда трудовите отношения между **работника или служителя и работодателя**, както и други отношения, непосредствено свързани с тях.**

- са двусубектни, като работникът по правило е дееспособно, навършило пълнолетие лице. Само по изключение може да е непълнолетно лице, без значение дали е или не е ученик;

- има конкретно определени права и задължения, които възникват за страните по него, които се разкриват чрез трудовия договор и са насочени към реализация на същността на това правоотношение (определената в чл.1, ал.2 КТ)

- трудовите правоотношения, водят до възможността да възникнат и други, непосредствено свързани с тях отношения, напр. право на сдружаване, контрол по спазване на трудовото законодателство от страна на специални държавни институция, на социално осигуряване и други.

- особени са и режимите на изпадане в спорове между страните по трудовите правоотношение - трудови спорове, които се разглеждат и решават при строго определен ред, вкл. и по съдебен.

Целта на краткия преглед на основните съдържателни елементи на двете различни групи правоотношения е да покаже, че смесването им е необосновано и противоречи на тяхната същност. Тоест фигурата на ученика не може да се трансформира в работник, през конструкцията на чл.230 КТ.

От анализа на алинея първа на чл.230 КТ<sup>7</sup> правим извода, че става дума за трудов договор с работник, а не с ученик, който подлежи на т.нар. „дуално“ обучение.

Няма никаква пречка ученик, например учащ в гимназия, вкл. и професионално училище, да сключи трудов договор с работодател, който поема задължението да обучи работника, (забележете работника, а не ученика) **в процеса на предоставяне на работна сила, на работата по определена професия или специалност, а работникът поема задължението да я усвои.**

---

(2) Отношенията при предоставянето на работна сила се уреждат само като **трудови правоотношения.**

(3) Този кодекс цели да осигури **свободата и закрилата на труда**, справедливи и достойни условия на труд, както и осъществяване на социален диалог между държавата, работниците, служителите, работодателите и техните организации за **уреждане на трудовите и непосредствено свързаните с тях отношения.**

<sup>7</sup>Чл.230. С трудовия договор с условие за обучение по време на работа работодателят се задължава да обучи работника или служителя в процеса на работата по определена професия или специалност, а работникът или служителят - да я усвои. Такъв договор с един и същ работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж.

Обучението обаче се осъществява по програма, по начин, чрез методи и т.н. определени по усмотрение от работодателя и ученика. В общия случай се предполага, че работодателя налага предмета и начините. Тоест обучението е по свободна, определена по волята на страните по договора програма, специалност и прочие. **Налице е престигане на работна сила, в рамките на което се извършва и обучение.**

При обучението чрез работа, уредено в двата образователни закона (ЗПОО и ЗПУО), това не е така. Всичко в рамките на урежданото от тях обучение става при водещата роля на учебна програма, която отговаря на определени държавни, общообразователни изисквания и специфики. В този случай не се предоставя работна сила, а е **налице обучение в процеса на работа. Забележете, през работа, а не през предоставяне на работна сила.**

**Системната грешка се съдържа във втората алинея на чл.230 КТ<sup>8</sup>!** Без да уточнява директно **кой е субектът**, в трудовия договор по чл.230, ал.1, **тя обявява**, че този договор е **договорът, чрез който се осъществява обучението чрез работа.** Това се прави, леко, небрежно, между другото!?

Всъщност, индиректно алинея втора **трансформира и обявява ученикът по двата образователни закона за работник по КТ!?** Тук, в тази алинея, се осъществява преходът от едното в другото правоотношение. Това е възловият необясним и необоснован момент.

Но забележете, вместо условията по чл.66 КТ, на които договора следва да отговаря, те **ще бъдат заместени, респ. той следва да отговаря на условията и реда на Закона за професионалното образование и обучение, в които времетраенето се определя съгласно училищния учебен план!?** Т.е. срокът на договора няма да се определя по свободната воля на страните, а от учебния план.

**Третата алинея на чл.230КТ поднася поредния парадокс!**

**Според нея трудовият договор с условие за обучение за учениците в професионалните училища и професионалните гимназии се сключва по реда на глава петнадесета, раздел I на КТ?! Текстът е пример за очевидно недомислие!**

**Глава 15**, урежда специална закрила на някои категории работници, а в частта ѝ чл.301-чл.305 КТ урежда закрилата спрямо ненавършилите пълнолетие лица. Но забележете, тя урежда **приемане на работа**. Тоест

---

<sup>8</sup>Чл.230 (2) С договора се определят формите, мястото и времетраенето на обучението, обезщетението, което страните си дължат при неизпълнение, както и други въпроси, свързани с осъществяване на обучението. Времетраенето на обучението не може да бъде повече от 6 месеца, **освен в случаите на обучение чрез работа** (дуална система на обучение), организирано при условията и по реда на Закона за професионалното образование и обучение, в които времетраенето се определя съгласно училищния учебен план.

**акт и процедури, които следват сключването на трудовия договор.Тя не урежда сключване на трудов договор.**

Сключването на трудови договори се урежда в глава 5-та на КТ, членове – чл.61-чл.69 КТ. Предвид на това, че става дума за непълнолетни лица, освен правилата на гл.5-та КТ, ще следва да се спазват и правилата на чл.4 от Закона за лицата и семейството<sup>9</sup>. Трудов договор с непълнолетни лица може да се сключи, само ако има писмено съгласие от родителите на непълнолетния работник. Вкл. и разпоредбите на Семейния кодекс в частта им родителски права и задължения(чл.122 и следващите). Изпреварващо ще отбележим, **че не това съгласие е уредено в чл.9 от Наредба №1/2015г.за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа.**

С риск да повторим изложени вече аргументи отново ще **насочим вниманието Ви към следното:**

- През трудовия договор се **урежда конституционното право на труд. Право на труд, а не право на работа. Не и на образование.**
- През правото на образование и обучение, което е предмет на двата образователни закони, се урежда **правото на образование, а не правото на труд!**
- **Обучението чрез работа, е насочено към изпълнения на задължения свързани с конституционното право на образование, а не на правото на труд.**
- **В крайна сметка и дума не може да става за необходимост от трудово правоотношение, за да се реализира обучението чрез работа. Обратното води до разбирането, че чрез конституционното право на труд се реализира конституционното право на образование и обучение!**

Както вече заявихме, поддържаме, подкрепяме **обучението чрез работа!** За практически, реални стъпки, в реална работна среда, чрез които да се усвояват в практически план знания и умения, свързани с овладяните в теоретична среда знания. За изпълнение на тези цели не е нужно да се уреждат през нормативни актове измислени договори между ученика и предприятието, като място за практическо усвояване на умения.

С оглед на изложените аргументи не бихме могли да подкрепим конкретните предложения за промени в ЗИДЗПОО и по – специално тези, които искат да променят чл.230 от Кодекса на труда.

---

<sup>9</sup>4. Лицата от 14 години до навършване на 18-годишна възраст са непълнолетни. Те извършват правни действия със съгласието на техните родители или попечители, но те могат сами да сключват обикновени дребни сделки за задоволяване на текущите им нужди и да разполагат с това, което са придобили със своя труд.

Във връзка с изложените по-горе ние смятаме, че систематичното място на тази материя е в Закона за професионалното образование и обучение.

Припомняме, че след проведената консултация на 02.07.2018г. в НСТС по законопроекта за изменение и допълнение на ЗПОО се взе решение КНСБ и АИКБ да разработят съвместно предложение, насочено към уреждане на обучението чрез работа. В изпълнение на това решение разработихме съвместно с АИКБ текст за промяна на чл.17 а от ЗПОО, който урежда обучението чрез работа, което предоставяме на вашето внимание.

Приложение: съгласно текста

**ПЛАМЕН ДИМИТРОВ,**  
**ПРЕЗИДЕНТ НА КНСБ**



**ЧХ/ТТ/ВМ**



## ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА КНСБ И АИКБ ЗА ДОГОВОР ПО ЧЛ.17А ОТ ЗПОО

**Организация на обучение чрез работа (дуална система на обучение) (Загл. изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г.)**

Чл. 17а. (Нов - ДВ, бр. 61 от 2014 г.) (1) (Изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г.) Обучението чрез работа (дуална система на обучение) е специфична форма на професионално обучение за придобиване на професионална квалификация, което се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор между институциите по чл. 5, ал. 4 и един или няколко работодатели.

(2) (Изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г.) Обучението чрез работа (дуална система на обучение) се организира и осъществява в съответствие с този закон, ~~Кодекса на труда~~ и наредбата по ал. 510.

(3) С договора за обучение чрез работа по алинея 1 (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, подлъжностно 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.

(4) Неразделна част от договора по алинея 1 са:

а) декларация по образец от ученика, че ще спазва задълженията, произтичащи от договора и ще носи дисциплинарна отговорност при неизпълнение.

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

(5) Образците на декларациите по алинея 4 се утвърждават от министъра на образованието и науката.

(6) За срока на договора по алинея 3 работодателят е длъжен да застрахова за своя сметка за рисковете трудова злополука и професионална болест всяко от обучаемите лица.

(7)(3) (Доп. - ДВ, бр. 59 от 2016 г., в сила от 01.08.2016 г.) Обучението по ал. 1 се осъществява въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на съответната институция, която извършва обучението по чл. 5, ал. 4, т. 2.

(8)(4) (Нова - ДВ, бр. 59 от 2016 г., в сила от 01.08.2016 г.) Обучението по ал. 1 по рамкова програма В се провежда по рамкови учебни планове съгласно държавния образователен стандарт за учебния план.

(9)(5) (Предишна ал. 4, изм. - ДВ, бр. 59 от 2016 г., в сила от 01.08.2016 г.) В институциите по чл. 18, т. 1 - 4 практическото обучение в

реална работна среда се организира в XI и XII клас за ученици, които са навършили 16 години, а в институциите по чл. 18, т. 5 и 6 - съгласно съответния учебен план.

(10)(6)-(Изм. - ДВ, бр. 79 от 2015 г., в сила от 01.08.2016 г., предишна ал. 5 - ДВ, бр. 59 от 2016 г., в сила от 01.08.2016 г.) Условието и редът за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) по ал. 1 се определят с наредба, издадена от министъра на образованието и науката съгласувано с министъра на труда и социалната политика.

### **Мотиви:**

В двата закона (за предучилищното и училищно образование (ЗПУО) и за професионалното образование и обучение (ЗПОО), дуалното обучение (ДО) е очертано принципно, като съдържание, форма, същност, структура, субекти и т.н. Това е направено разпокъсано в системата от норми на двата закона.

1. Ученикът априори не определя нищо в обучението. В рамките на учебното заведение той е обект на въздействие от учители, през и чрез учебна програма, методология на преподаване, контрол за придобитите знания и пр., т.е. образователното отношение е публично-правно задължение.

2. През целия курс на обучение ученикът/обучаем е подвластен на учебната програма, с която следва да са съобрази поведението си., за да придобие необходимите знания.

3. Учебната програма определя, диктува и какво да бъде обучението чрез работа, обучението в предприятието („Дуалното обучение“). Той е подчинен, задължен. Той може, има право и задължение само да изпълнява. Да прави възложеното му в предприятието, за да придобие практически умения и практически знания и професионална квалификация.

4. Следователно в ЗПОО и ЗПУО следва да се доразвие текстът за дуалното обучение, като форма на партньорство между професионална гимназия, и един или няколко работодатели (чл. 115, ал. 2 ЗПУО и чл.5 , ал. 4 ЗПОО).

Тоест в чл.17а ЗПОО следва да се уреди по-детайлно съдържанието на договора между предприятието и учебното заведение (към който насочва чл.17а, ал.1 ЗПОО).

Законът „говори“ за договор (чл.17а, ал.1 ЗПОО), но това не е достатъчно, той трябва да насочи, да определи елементите на договора, правата и задълженията на страните по този договор. Така идеите за ДО ще придобият реални очертания, както се казва „плът и кръв“.

**Договорът за обучение** който се сключва между предприятието и учебното заведение следва да уреди най-важните елементи, които са:

1. Водеща роля имат учебните предмети/програми, които следва да се прилагат в реална работна практическа среда. Учебното заведение следва да ги представи, като условие, с което работодателят следва да се съобразява при определяне на съответните материални условия.
2. Условията, материални и други, средата в която ще протича обучението. Те са задължения на работодателя. Той следва да ги обезпечи.
3. Непосредствено ангажираните с практическото обучение лица от страна на работодателя –наставниците.
4. Ангажираните от страна на училището служебни лица, (ако има такива) - следва да се уточни с какво са ангажирани.
5. Сроковете и здравословните и безопасни условия на работа, в които ще протече обучението.
6. Начините през които ще се провери постигнатия резултат в следствие на обучението чрез работа.
7. Режимите на обучение чрез работа – часове почивки, други подобни.
8. Възможността ученикът да получи възнаграждение в определени размери, ако в процеса на обучение е създал и ли допринесъл за създаване на търговска, продуктова стойност, която е възможно да намери реализация на съответния пазар.

Ученикът следва да изпълнява договора, да се съобразява с него. Поради това е необходимо законът да изисква от ученика да декларира, че ще спазва задълженията към него произтичащи от договора. Ученикът следва също да носи дисциплинарна отговорност за изпълнението на задълженията, произтичащи от този договор по същия начин, по който носи отговорност за спазване на дисциплината в учебното заведение. Има пълна аналогия с подчиненото положение на ученика в учебното заведение спрямо учебната програма и подчиненото положение на ученика в предприятието спрямо договора който пък от своя страна основно се съобразява с учебната програма. Това включва и декларация от родителите/настойниците, че са запознати с правата и задълженията на детето - ученик и че приемат той да ги изпълнява. В тази връзка е необходимо да се уредят правата и задълженията на ученика, произтичащи от този договор, защото той е обект, а не субект на договора. Поради това се предлага в образец, утвърден от министъра на образованието и науката да се декларират ангажиментите както на ученика – обучаем, така и на неговите настойници.