СПРАВКА

ЗА ОТРАЗЯВАНЕ НА ПОСТЪПИЛИТЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ОТ ОБЩЕСТВЕНИТЕ КОНСУЛТАЦИИ НА ПРОЕКТ НА НАРЕДБА ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА НАРЕДБА № 1 ОТ 8 СЕПТЕМВРИ 2015 Г. ЗА УСЛОВИЯТА И РЕДА ЗА ПРОВЕЖДАНЕ НА ОБУЧЕНИЕ ЧРЕЗ РАБОТА (ДУАЛНА СИСТЕМА НА ОБУЧЕНИЕ)

№	Организация/потребител /вкл. начина на получаване на предложението/	Бележки и предложения	Приети/ неприети	Мотиви
1	**Национална агенция за професионално образование и обучение** (вх. № 0303-40/12.07.2024 г.)	Във връзка с публикувания за обществено обсъждане проект на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение), изразяваме следното експертно становище: 1. В документа „Стратегическа визия за развитие на дуалното професионално образование и обучение в България - 2030“, изготвен по задание на МОН и приет от Консултативния съвет по професионално образование и обучение през 2023 г., се акцентира върху необходимостта за започване на постепенно **разширяване на обхвата на дуалното обучение към възрастните обучаеми,** включително и по част от професия или за присъждане на микроудостоверения. В него са дефинирани и конкретни цели, свързани с посоченото разширяване на дуалното обучение за възрастни, в т.ч. и безработни лица. Като първа стъпка в тази посока НАПОО идентифицира създаването на адекватна и отговаряща на нуждите на цялата система на професионалното образование и обучение нормативна уредба, която да бъде актуализирана при необходимост, вкл. по отношение на участниците в ученето през целия живот. 2. НАПОО е представител за България в Европейската мрежа за обмен		

		на опит и експертиза в областта на професионалното образование и обучение ReferNet, като в рамките на дейността ѝ са проведени няколко широкообхватни изследвания в областта на дуалното обучение за възрастни лица над 16 г. Основните популяризирани изводи от тях са, че дуалната система за възрастни предполага нормативното регламентиране на **по-голяма гъвкавост** в сравнение с дуалното професионално образование за ученици, както и че е належащо привеждането на системата в съответствие с приоритетите на Европейската комисия относно дигитализацията и зеления преход. В тази връзка предлагаме в чл. 17, ал. 1 на Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) да се включи текст, предвиждащ възможността за воденето на дневник за практическото обучение и **в цифров формат**. По този начин ще се облекчи и изискването за съхранение на дневниците, описано в чл. 23, ал. 5 на Наредбата, чрез ползването на дигитални документи, подлежащи на обработване и архивиране.	**Не се приема**	Предложението създава административна и организационна тежест за участниците в процеса. От една стана се въвежда задължение за администриране на още един документ - дневник за практическото обучение и в цифров формат, а от друга страна не е отчетена спецификата на различните производства и по конкретно тези, които не се пряко свързани с използването на техника, позволяваща попълването на информацията в електронен вариант и осигуряването на такава ще доведе до значително затруднение.

		В чл. 4, ал. 2 „Партньорството по ал. 1 се установява *въз основа на писмено заявено желание* за участие в обучение чрез работа (дуална система на обучение) от страна на работодателя или работодателите пред директора на институция по чл. 2“, предлагаме текстът в курсив да се замени с „*въз основа на подадено заявление*“ с цел по-голяма яснота относно формата на комуникиране на работодателската готовност за включване в процеса.	**Не се приема**	Предложението преповтаря действащия текст с необоснована редакция. Действащият текст регламентира писмена форма на волеизявлението, предложението не прави това уточнение и съответно води до неяснота относно формата на комуникация с работодателя.
		В чл. 9, ал. 2 предлагаме текстът „Работодателят заявява писмено пред директора на училището в срок до 15 декември на текущата учебна година броя на обучаваните лица, професиите и специалностите, по които да се осъществи прием за обучение чрез работа (дуална система на обучение) за следващата учебна година“, да се измени по следния начин: *„Работодателят, в срок до 30 ноември на текущата учебна година, подава към директора на училището заявление за готовността да приеме съответния брой лица, както и за професиите и специалностите, по които да се осъществи прием за обучение чрез работа (дуална система на обучение) за следващата учебна година“.*	**Не се приема**	Предложението е немотивирано. Разпоредбата е относима към обучението чрез работа (дуална система на обучение) за ученици и не кореспондира с гореизложените общи и декларативни акценти за разширяване на обхвата на дуалното обучение към възрастните обучаеми.
		3. В рамките на дейността по Закона за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение (ЗИД на ЗПОО), към институциите бяха отправени редица конкретни предложения,	**Не се приема**	Липсват конкретни предложения, относими към предмета на регулиране от Наредбата. И учениците

		свързани с дуалната система на обучение, част от които не намериха място в посочения документ, а притежават потенциала да допринесат за модернизирането на нормативната уредба в областта. Такива са например възможни включени текстове в Наредбата, регламентиращи: - допустимостта на различни учебни програми за дуално обучение на ученици и възрастни лица по една и съща професия; - опцията за възрастни лица да се комбинира валидиране на професионални компетентности и дуално обучение; - обезпечаване на качеството на предлаганото практическо обучение чрез актуализирани критерии, на които следва да отговаря работодателят; - електронен обмен на информацията за дуалната система, който да осигури прозрачност и видимост на резултатите, както и дефиниране на ключовата роля на базата данни, поддържана от Министерство на икономиката и индустрията; - въвеждане на подходящ механизъм за ограничаване на отказите на работодателите да обезпечават работни места за практическо обучение; - възнаграждение за наставника като част от неговите регламентирани права, произтичащи от специфичните му трудови задължения, а не единствено в рамките на конкретен проект.		и лицата, навършили 16 години при успешно завършено обучение получават един и същ документ – свидетелство за професионална квалификация, респ. обемът на придобитите знания, учения и компетентност също следва да бъде идентичен. Смесват се юридически понятия – валидиране, което се основава на ЕРУ от ДОС и форма на обучение. Изисквания към работодателите за участие в партньорство за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение) са определени в чл. 17 а3 от ЗПОО. Информационна база данни за работодателите, които отговарят на изискванията за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение), поддържана от МИИ също е предмет на регулация на ЗПОО. Предложението е

				относимо към наредбата по чл. 17 а4, ал. 6 от ЗПОО, а не към настоящата Наредба. Въвеждането на подходящ механизъм за ограничаване на отказите на работодателите да обезпечават работни места за практическо обучение е нерелевантен и демотивиращ похват за участие на работодателите в дуалната система на обучение, предвид динамиката на процесите в икономическата сфера. Трудовите задължения на наставника са уредени в трудовия му договор с конкретния работодател и не са предмет на Наредбата.
		Темата за **обучението на наставниците** е ключова за цялостното успешно разгръщане на дуалната система, като в тази връзка предлагаме няколко нови акцента, които биха могли да намерят място в актуализираната нормативна база. Удачно е да се предвиди опцията за разработване на	**Не се приема**	Програмата за обучение на наставници се утвърждава от министъра на образованието и

		отделно **специфично съдържание** на обучението за наставници, в зависимост от това дали ще обучават ученици или възрастни лица. Също така може да се заложи възможността обучението за наставници да се провежда в **електронна среда от разстояние**, за да се оптимизира времето за отсъствието им от предприятието, както и то да се извършва от самия работодател, който е най-заинтересован, при наличие на достатъчна експертиза за реализиране на обучения. От гледна точка на **контрола върху качеството** на провежданото обучение на наставници субектът, който го осъществява, следва да има правомощия за предоставяне на конкретни предписания за подобрение, при необходимост. Наставничеството, като висококвалифицирана дейност, има необходимост от обезпечаване както с финансови, така и с нематериални стимули. В допълнение, освен една базова програма за обучение на наставници, следва в обучителния процес да е заложена и специфика според целевата група, както и според сектора, в който функционира конкретното предприятие. В практиката на ниво Европейски съюз съществуват и варианти за продължаващо обучение на наставници, периодично актуализиране на педагогическите умения и др. Като по-обща препоръка към организацията на процеса, подборът на наставници може да бъде съобразен и с възрастта на обучавания (по възможност да са близки по възраст), поради доказаната обвързаност на този показател с ефективното протичане на обучението и демонстрираните впоследствие резултати.		науката, съгласно чл. 17а1, ал. 3 от ЗПОО и не е предмет на регулация от Наредбата. Изискванията към наставника са нормативно определени в ЗПОО и възрастта не е елемент от тях.

		В заключение, дуалната форма на обучение е доказала своята ефективност в редица европейски страни, като тясното сътрудничество между двете ни институции относно нормативната му регулация в България би спомогнало за постигането на оптимални резултати в тази посока. По този начин ще се създадат необходимите предпоставки за широкото прилагане на дуалното обучение както в училищната система, към която са насочени допълнителни конкретни мерки в проекта на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 1 от 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение), така и в системата за учене през целия живот.		
2.	**Независим учителски синдикат** (предложението е постъпило по електронна поща на 22.07.2024 г.)	Във връзка с предложените промени в Наредба №1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) и след проведени обсъждания с членове на НУС, Ви предоставям следното становище: **Независим учителски синдикат** подкрепя предложените промени в наредбата. Като цяло те са добри и дават отговор на възникнали в практиката въпроси. Предложените изменения и допълнения не дават отговор на следните случаи от практиката: Допълнената ал. 2 на чл. 22 частично отговаря на въпроса, какво се случва с ученик на когото е прекратен трудовия договор. Там се казва, че ученикът МОЖЕ да премине в друга форма на обучение. Казуси: 1. По време на обучението е прекратен трудовия договор на ученик, но той не желае да промени формата си на обучение по реда на чл. 32 от Наредба № 10 от 2016 г. за организацията на дейностите в училищното образование (обн. ДВ, бр. 73 от 2016 г.).	**Не се приема**	В проекта на акт не се предлага допълване на чл. 22. В случай, че ученикът, чийто договор е прекратен, не желае да промени формата на обучение или работодател откаже да сключи трудов договор, следва да се

		Как продължава неговото обучение? 2. В случай, че работодателят откаже да сключи трудов договор с ученик или ученици, отново възниква същият проблем, сходен на т.1. Откриваме проблем при синхронизиране на Наредба №1 с промените в ЗИД на ЗПОО, а именно: В ЗПОО § 2., чл. 6, ал. 1 думите „и специалности“ се заличават „§ 2. В чл. 6 се правят следните изменения и допълнения: В ал. 1 думите „и специалности“ се заличават.“ В проекта на Наредба №1 на няколко места се открива текст "по професии и специалности от Списъка на професиите за професионално образование и обучение по чл. 6, ал. 1 от ЗПОО.", още в чл. 4 думите „и специалности“ не са заличени: „Чл. 4. (Изм. - ДВ, бр. 40 от 2018 г., в сила от 15.05.2018 г.) (1) Партньорството е взаимодействие между един или няколко работодатели и институция по чл. 2 за организиране и провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) по професии и специалности от Списъка на професиите за професионално образование и обучение по чл. 6, ал. 1 от ЗПОО.“ Предложението на НУС е, проектът на Наредба №1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) да бъде върнат за допълнителни корекции по засегнатите пунктове и наредбата да бъде синхронизирана със ЗИД на ЗПОО.	**Не се приема**	приложи разпоредбата на чл. 32, ал. 4 от Наредба № 10 от 2016 г. за организацията на дейностите в училищното образование, според която промяната може да се извършва и по искане на директора на училището. Учениците ще продължават да се обучават по специалности до завършване на тяхното обучение, а обучението само по професии ще започне от учебната 2026 – 2027 г. за приетите в VIII клас.
3.	**Сдружение Съюз на работодателите в системата на народната просвета в България**	В законоустановения срок за бележки, становища и предложения по горепосочения проект за изменение и допълнение на НАРЕДБА за изменение и допълнение на Наредба № 1 от 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) СРСНПБ изразява своето становище		

	(вх. № 1102-76/24.07.2024 г.)	относно направените предложения, а именно: • **В чл. 5** текстът на ал. **13** да се добави към ал. **12.** Мотиви: учениците от VIII до X клас вече са направили своя избор за професия, както и формата на обучение. Алинея 14 става алинея 13.	**Не се приема**	Предложеният текст на чл. 5, т. 13 от проект на акт осигурява възможност за запознаване на учениците от първи гимназиален етап, обучаващи се в дуална форма, с дейността на работодателя - партньор и за посещения на място в предприятието му.
		• **В чл. 6, ал. 9 да отпадне.** Мотиви: В X клас учениците вече са избрали формата на обучение. Дейността дублира провеждането на регламентираната в учебния план производствена практика. В чл. 6, т. 10 става т. 9.	**Не се приема**	Производствената практика се провежда в X клас, а предложената редакция на чл. 6, т. 9 от проекта на акт регламентира, че обучаващата институция съдейства за запознаване с дейността на предприятието на работодателите-партньори и за посещения на място в него за учениците от VIII-X клас. Предложението цели подобряване на мотивацията на учениците и готовността им за работа в реална работна среда, чрез

				предварително запознаване с дейността на предприятието.
		• ***В чл. 21, ал. 2*** *текстът „най-малко 2 г. трудов стаж“ да се заличи и остане „3 г. трудов стаж“.* Мотиви: Налично явно противоречие с чл. 17а[1], ал. 2, т. 2 на ЗПОО.	**Не се приема**	Чл. 17а1, ал. 2, т. 2 от ЗПОО поставя изискване наставникът да притежава най-малко **две години** доказан професионален опит по професия от същото професионално направление, от което е професията, по която се извършва обучението.
		• ***В чл. 22, ал. 2*** *след „организацията на дейностите в училищното образование“ да се добави текстът „без да държи приравнителни изпити, ако договорът се прекратява от страна на работодателя“.* Мотиви: Ученикът е саморазвиващ се субект на образователния процес. Произтичащите промени в образователния процес не се влияят от неговото въздействие и полагането на приравнителни изпити при смяна на формата на обучение са своеобразна санкция.	**Не се приема**	Предложението противоречи на чл. 32 от Наредба № 11 от 1 септември 2016 г. за оценяване на резултатите от обучението на учениците, който регламентира случаите, в които се провеждат приравнителни изпити.
4.	**инж. Антоанета Сендова** **Директор на ПГЕЕ "Капитан Петко войвода"** (предложението е постъпило по електронна поща на 30.07.2024 г.)	Предложението на проект на Наредба за изменение и допълнение на Наредба N 1 от 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение) отговаря на установени в процеса на работа необходимост за създаването на условия за по-качествено провеждане на дуалното обучение в образователната система, съвместно с работодателите. В направеното предложение обаче не фигурират промени, касаещи сериозни проблеми, с които се сблъскваме при осъществяване на дуалното обучение. За това правим следните предложения за промяна в Наредбата:		

		Чл. 4, ал. 2 да се променя така: „Партньорството по ал.1 възниква с писменото заявяване на прием на ученици за обучение чрез работа (дуална система на обучение) от страна на работодателя или работодателите пред директора на институцията по чл. 2.“ Мотиви: Заявката за прием ще се счита за възникване на партньорство. **Чл. 4, ал. 3** да се промени така: „Организацията и провеждането на обучението чрез работа (дуална система на обучение) по професията се осъществява въз основа на договор между институция по чл. 2 и един или няколко работодатели. Договорът се сключва не по-късно от пет месеца преди началото на годината, в която ще практическото обучение в реална работна среда.“ Мотиви: Задължението за сключване на договора за провеждане на обучение чрез работа между работодателите и училището ще се сключи към момента, в който реално ще предстои провеждането на практическото обучение в реална работна среда, т.е. към март — април преди учениците да завършат X клас и да започне разпределението по работни места за XI и XII клас.	**Не се приема**	Предложените изменения на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 са в противоречие с чл. 17а, ал. 1 от ЗПОО. Обучението чрез работа (дуална система на обучение) е специфична форма на обучение за придобиване на професионална квалификация, която се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор, между един или няколко работодатели и: 1. институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информиране и професионално ориентиране, или 2. средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка.. За провеждане на обучение в дуална форма е необходимо

				кумулативно наличие и на двете предпоставки - реализиран прием, заявен от работодателя пред директора на училището и сключен договор между тях. С договорът се уреждат правата и задълженията на страните, свързани с организацията и провеждането на обучението чрез работа, броя на обучаваните лица, срока на обучението, осигуряването на материално-техническата база за придобиване на уменията, определени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия и учебната документация, обучаващите лица. На ниво план-прием се определя броят на местата в паралелките и формата на обучение, в конкретния случай - обучение чрез работа (дуална система на обучение), по арг. от чл. 49, т. 2 и т. 3 от Наредба № 10 от 1 септември

				2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, която в тази си част не е предмет на настоящия изменителен акт.
		В чл. 5, т. 1 да се измени така: „Определя броя на обучаваните, които може да приеме за практическо обучение в реална работна среда и сключва договор по чл. 4, ал. 3 с институцията по чл. 2.“ Мотиви: Реалните договорни ангажименти на работодателя ще възникват преди учениците да завършат X клас и преди да започне реалното разпределение по работодатели и работни места.	**Не се приема**	На основание чл. 49, т. 3 от Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование с държавния план- прием се определя и формата на обучение. Посочената наредба в тази си част не е предмет на настоящия изменителен акт.
		В чл. 9 да се създаде **нова ал. 3** със съдържание: Работодателят заявява писмено пред директора на училището в срок до 15 март на учебната година, в която учениците са X клас, броя на обучаемите, които ще приеме за практическо обучение в реална работна среда през следващата учебна година. Мотиви: Тъй като на практика ситуацията при работодателя може да се е променила за период от три години – от подаване на заявката за прием до провеждането на същинската част на дуалното обучение, когато учениците са в XI клас.	**Не се приема**	На основание чл. 5, т. 1 от Наредбата броят на обучаваните лица се определя от работодателя със заявката за прием за обучение чрез работа (дуална система на обучение), подадена към съответната институция в системата на професионалното

				образование и обучение. Действащите текстове от Наредбата кореспондират с нормите, регламентиращи осъществяването на план-приема.
		В чл. 9, ал. 9 освен промяната в срока да се заличат думите „учебната година, в която ще започне и текстът да стане: (9) Работодателят сключва с учениците трудов договор по чл. 230, ал. 1 от КТ най-късно 1 седмица преди началото на практическото обучение в реална работна среда. Логиката на действие се потвърждава и от предвидената промяна в ал. 10. Мотиви: Организирането на практическото обучение в реална работна среда може да бъде по различен начин и часовете може да са групирани в отделни модули, които да започват по-късно през учебната година. С въвеждане на изискването трудовият договор да е сключен преди започване на учебната година поставя работодателите в сложна ситуация да дефинират периода, в който учениците имат трудов договор, но реално не постъпват на работа, защото по график, например ще започнат през ноември или през втория срок.	**Не се приема**	На основание чл. 10 от Наредбата учениците в XI и XII клас придобиват статут на обучавани лица в обучение чрез работа (дуална система на обучение) след сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят подходящ срок а започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на

				предприятието и производствения процес.
		След променения текст на **чл. 15, ал. 1** да се добави второ изречение: Разпределението на времето за практическо обучение в реална работна среда на учениците може да бъде в отделни дни или часове през седмицата, както и в отделни блокове от последователни дни, в зависимост от спецификата на производствения процес, дейността или местонахождението на работодателя и с оглед осигуряване на ефективна организация на обучението. Мотиви: Текстовете на наредбата ще бъдат ясни и еднозначни по отношение на това, какво е допустимо, защото съществуват различни варианти на обособяване на часовете за практическо обучение в реална работна среда.	**Не се приема**	Предложената редакция на чл. 15, ал. 1 от проекта на акт дава възможност за ефективно времево разпределение на обучението в реална работна среда посредством гъвкав график за провеждането му.
		В чл. 19 ал. 5 да се премахне ограничението за шестима наставници, като се предвиди учителят методик да работи с всички наставници на учениците от една професия. Предлагаме текста: „Един учител методик при осъществяване на връзката между училището и работодателя в дуалната система на обучение изпълнява функциите си по ал. 4 с всички наставници на учениците от една професия“. Мотиви: Често се налага един наставник да отговаря за един или двама ученици и броя на наставниците в паралелката да е повече от 6. Ако текста остане в този вид, означава, че за една паралелка трябва да имаме повече учители, отговарящи за практическото обучение в реална работна среда, което е неефективно и финансово необезпечено. Освен това Наредбата не дава яснота на кого се възлагат планираните в учебния план часове по предмета от специфичната професионална подготовка „Практическо обучение в реална работна среда“. Ако се изходи от текстовете, наставника просто координира връзката училище – наставник – работодател, участва в разпределението на учениците и реагира при някакви възникнали казуси. Това би означавало, че учебните часове се възлагат евентуално на наставниците, които реално провеждат обучението и изпълняват учебната програма с учениците. За координиране на	**Приема се**	

		дейностите наставникът получава намален норматив. При такива обстоятелства може да се очаква, че поддържането на контакт с работодателя, наставника и училището не е нужно да се ограничава само до 6 наставници. Подобен вариант би бил подходящ при големи фирми, които разполагат с цели отдели за квалификация и координиране на обученията на дуалистите, които имат собствени програми и практики за обучение. Предлагам новите алинеи на **чл. 19** да имат следното съдържание: (6) Учителят по професионална подготовка по ал. 1 изпълнява функциите на: 1. учител по учебни предмети или модули за професионална подготовка от учебния план, и 2. координатор на практическото обучение в реална работна среда между работодателя, наставниците, училището, учениците и родителите. (7) Учителят по професионална подготовка по ал. 1 осъществява връзката между работодателя, наставниците, училището, учениците и родителите, като в нормата му задължителна преподавателска работа се включват и часове по практическо обучение в реална) работна среда, в рамките на които: 1. координира работата с наставниците за прилагане на единни критерии и средства за оценяване на постиженията на учениците; 2. съдейства на работодателите и наставниците за решаване на възникващи противоречия с учениците или родителите, както и при нарушения на трудовата дисциплина и неспазване на правилата за работа от страна на учениците; 3. поддържа връзка с класния ръководител и контролира присъствията и отсъствията на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда; 4. следи за изпълнението и напредъка по учебната програма за практика в реална работна среда; 5. участва в адаптирането на утвърдените учебни програми за практическо обучение в реална работна среда на учениците при конкретния работодател. (8) Учителят по професионална подготовка по ал. 1 участва в разработването на критерии за подбор и разпределение на учениците за практическо обучение в реална работна среда, както и в провеждането на самия подбор.	**Приема се частично**	Чл. 17а[2] от ЗПОО не вменява различни функции на учителя-методик и учителя по професионална подготовка при осъществяване на връзката между работодателя, наставника и обучаващата институция. Предложението в голяма степен преповтаря предложената редакция на чл. 19 от изменителния акт, като детайлизира процесите. От друга страна се въвеждат и контролни функции на учителя по професионална подготовка във връзка с присъствието и отсъствието на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда, което с оглед трудовоправните

		(9) Един учител по професионална подготовка изпълнява функциите си по ал. 7 с всички наставници на учениците от една паралелка по една професия. Мотиви: Важно е ясно да се разграничат ролите на учител методик и учител по професионално обучение. В момента преобладаващата част от училищата, които предлагат дуално обучение работят с учители по професионална подготовка. Най-сериозните предизвикателства, които възпрепятстват провеждането на дуално обучение са именно индивидуални проблеми с ученици и родители. Работодателите и наставниците не могат сами да се справят с отсъстващи и недисциплинирани ученици. Липсва яснота кой отговаря именно на ниво ученик за участието му и изпълнението на учебната програма. В някои случаи се налага учителят да се намеси и за предотвратяване на възлагане на несвойствени задачи на учениците в рамките на обучението им в реална работна среда. Освен това е необходимо да се изясни въпроса за възлагането на учебните часове за практическо обучение в реална работна среда. В XI клас те са 644, а в XII клас – 679. Ако бъдат възложени на учител-методик, то единствената му учебна заетост ще бъде координирането на дуалното обучение, защото нормата му е 600 часа. По отношение за въведеното задължение за разработване и актуализиране на учебните програми за практическо обучение в реална работна среда с участието на учителите по професионална подготовка – това противоречи на чл. 13д от ЗПОО.		отношения между ученика и работодателя е предмет на уредба от трудовото законодателство.
		Чл. 20, ал. 2 да отпадне, а не да се променя Мотиви: Право и задължение на директора е да изготви седмично разписание, което да осигури нормално провеждане на часовете и ефективна заетост на учителите.	**Не се приема**	Разпоредбата гарантира равномерна натовареност на учителя – методик/учителя по професионална подготовка.
		Досегашният текст на **чл. 22 да стане ал. 1 и да се създадат нови алинеи 2 и 3** (2) В случай на заболяване по време на практическо обучение в реална	**Не се приема**	Трудовоправните и осигурителни отношения са предмет

		работна среда обучаемите ползват отпуск при временна нетрудоспособност по чл. 162 от КТ. Оригиналът на болничния лист се представя на работодателя, а копие от него – на класния ръководител за оформяне на отсъствията от учебните часове в училище.		на Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Направеното предложение за представяне на копие от болничния лист на класния ръководител е в противоречие с чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза, който регламентира задължението на осигуреният да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му.
		(3) При липса на издаден болничен лист в случаите по ал. 2 или при отсъствие по време на практическо обучение в реална работна среда по уважителни причини, обучаемите могат да използват неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. В този случай часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по допълнителен график, изготвен от училището и работодателя.	**Не се приема**	Направеното предложение е в противоречие с чл. 15, ал. 1 от Закона за нормативните актове. Налице е несъответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, в които няма предвидена

				хипотеза при ползването на неплатен отпуск, работникът да полага труд по допълнителен график за времето, в което е ползвал неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. Съгласно чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство. Следва да се отбележи, че в редица случаи би могло да възникне обективна невъзможност часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по допълнителен график извън вече определения – сезонен характер на работата, определено работно време в предприятието, осигуряване на наставници и пр.

		(4) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 325 т. 1, чл. 326 ал. 1 или чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ ученикът може да продължи обучението си чрез работа ако намери друг работодател, който да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в дневна форма на обучение, а ако няма такава в паралелката, в която се обучава, преминава в самостоятелна форма. (5) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ ученикът може да продължи обучението си чрез работа ако намери друг работодател, който да осигури тази възможност. При невъзможно да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в самостоятелна форма на обучение. Мотиви: Наложително е да се уредят въпросите със: – отсъствието на учениците от обучението в реална работна среда и се дефинират документите, които трябва да бъдат предоставени на работодателя и на училището; – дисциплината и поведението на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда; Действащите правила изискват издаване на болничен лист при трудово правоотношение, а за отсъствие от училище по здравословни причини – електронна медицинска бележка. Това внася объркване в процесите и е предпоставка за често напрежение и отказ на работодателите от дуално обучение, защото някои учениците отсъстват твърде често, понякога без предварително уведомяване и разрешаване на отпуск, влизат в спорове, че като ученици имат право на 15 дни по семейни причини, за което само трябва да уведомят класния ръководител и т. н. По отношение на дисциплината, работодателите не очакват да се налага изпълнение на процедури за дисциплинарни наказания по КТ и разчитат училището да се справи с осигуряване на дисциплина и отговорно отношение на учениците на територията на работодателя. От друга страна училищното законодателство не позволява палитра от мерки освен санкциите „забележка“ и „предупреждение на преместване в друго училище“, като втората не е приложима при XI и XII клас, а и като цяло рядко водят до промяна в поведението. Когато се стигне до прекратяване на трудовият договор от страна на работодателя не е ясно как трябва да продължи обучението на уволнените ученици. Практиката сочи доста подобни примери.	**Не се приема**	Предложените текстове на нови ал. 4 и ал. 5 не са съобразени с чл. 10, ал. 1 от Закона за нормативните актове - обществени отношения от една и съща област се уреждат с един, а не с няколко нормативни актове от същата степен. Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование е нормативният акт, който определя задължителните изисквания за организацията на формите на обучение, респ. редът за преминаване от една форма на обучение в друга. Предложенията не кореспондират с чл. 17 а, ал. 1 от ЗПОО и чл. чл. 2 от Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Съгласно посочените текстове 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 един или няколко работодатели и институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информация и професионално ориентиране. И в двата акта няма въведено задължение ученикът да „намери друг работодател“, при който да се проведе практическото обучение в реална работна среда, т. е. да е активната страна за сключване на партньорско споразумение между работодател и институция от системата на професионалното образование и

				обучение. Разпоредбите въвеждат неизпълним или трудно изпълним модалитет – в съвременната динамика на пазара на труда, ученикът следва сам да намери работодател от района, в който се обучава и то в сферата на професията, която изучава и работодателят да изрази съгласие за сключване партньорско споразумение с образователната институция, за да може ученикът да продължи образованието си в дуална форма. Предложеният текст, съгласно който ученикът наказан с дисциплинарно уволнение преминава в самостоятелна форма има санкционен характер, а санкциите са изрично посочени в чл. 199 от ЗПУО. Ученикът за едно деяние, получава две санкции – дисциплинарно уволнение и преминаване в самостоятелна форма.

		В чл. 23, ал.4 след учителя методик да се добави „или учителят по професионална подготовка“ Мотиви: Съгласно промените в ЗПОО	**Не се приема**	Предложението вече се съдържа в проекта на акт
		В чл. 23, ал. 5 да се намали срокът за съхранение на дневниците и протоколите от 5 на 1 година. Мотиви: Официалните документи, в които се съхранява оценката са личното образователно дело (личен картон) на ученика и електронния дневник. Тези документи за междинни и е излишно да се натоварва процеса по архивиране и обработка на ненужна документация с толкова дълъг период на съхранение.	**Не се приема**	Петгодишният срок на съхранение на дневниците за практическото обучение и протоколите с годишните оценки от практическото обучение в реална работна среда на обучаваните кореспондира със заложените срокове за съхранение на дневниците в Наредба № 8 от 11 август 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование.
		Предлагаме да бъдат направени помени и в Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищно образование и в Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. за учебния план, касаещи дуалното обучение. В Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищно образование: – Чл. 5 и чл. 6 следва да дефинират спецификата при дуалното обучение.	**Не се приема**	Предложението е неясно и немотивирано.

		– В чл. 7, ал. 1 т. 6 следва към производствената практика да се добави и практическото обучение в реална работна среда. Същото важи и за чл. 9, ал. 6, т. 2.	**Не се приема**	Продължителността на работното време е нормативно уредена в Кодекса на труда.
		– В чл. 32 трябва да се предвиди възможност за гъвкаво преминаване от дуална в дневна форма и обратно. Например: (*) Промяната на формата на обучение от обучение чрез работа (дуална система на обучение) се допуска след завършен десети или единадесети клас при условие, че броят на учениците, които се обучават по професията в паралелката позволява формиране на самостоятелни групи за съответните форми на обучение съгласно глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование. (**) Промяната по ал. * се извършва със заповед на директора след подадено заявление от ученика до директора на училището по реда на чл. 12, ал. 2 от ЗПУО. В тридневен срок след издаване на заповедта директорът уведомява началника на РУО за извършената промяна. (***) Когато промяната по ал. *1 се налага поради невъзможност на работодателя да осигури условия за практическо обучение в реална работна среда, във връзка с възникнали затруднения в работата на фирмата или поради възникнал интерес към предлагане на дуално обучение, промяната във формата на обучение се извършва със заповед на директора след мотивирано предложение от работодателя до директора на училището и съгласие на ученика, заявено по реда на чл. 12, ал. 2 от ЗПУО. В тридневен срок след издаване на заповедта директорът уведомява началника на РУО за извършената промяна.	**Не се приема**	В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на обучение.
		• В чл. 32 ал. 2 да се добави нова т. 6 6. от обучение чрез работа (дуална за система на обучение) в дневна форма на обучение при прекратяване на договора по чл. 230 от КТ на ученика и при условие, че в училището има паралелка или група в дневна форма на	**Не се приема**	Предложението е неясна комбинация между правния институт „преместване“

		обучение по същата професия или броят на учениците, които се обучават по професията в паралелката позволява формиране на самостоятелна група за дневна форма на обучение съгласно глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование.		по смисъла на чл. 40 й, ал. 3 от Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищно образование и този на „промяна на формата на обучение“, съгласно чл. 32 от същата наредба. В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на обучение.
		• В чл. 51 ал. 4 трябва да се предвиди и възможност за неравномерен прием в паралелка за дуална и дневна форма на обучение, като се определи броя ученици на ниво група, а да не е задължително да са по равно 13 на 13.	**Не се прима**	В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на обучение. Групата е част от паралелката,

				респ. се прилага нормативната относима за паралелка.
		• В глава четвърта „План-прием“ следва да се разработи нов раздел VIII „Приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа“, в който да се регламентира приемането на ученици по инициатива на работодателите. Може да се използват процеси подобни на тези в раздел VII.	**Не се приема**	Водещата роля на работодателя за реализиране на дуално обучение е определена в чл. 17а, ал. 4 от ЗПОО, съгласно който обучението чрез работа (дуална система на обучение) се осъществява въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на съответната институция, осъществяваща професионално образование и обучение. При първичното уреждане на обществените отношения на дуалното обучение в ЗПОО не е предвидена възможност за „приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа“. Предложението за сключване на такъв договор не е мотивирано, също така

		2. Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. за учебния план – Необходимо е да се внесат промени в чл. 14, за да няма противоречие между изискването училищният учебен план да се утвърждава по паралелки и необходимостта това да се случва по групи, когато в паралелката се обучават едновременно ученици в дневна форма и ученици в дуална система на обучение, което е допустимо съгласно Наредба 10 и вече утвърдена практика. В този член е добре да се прецизират и ал. 3 и 5 с оглед изясняване на провеждането на часовете по спортни дейности в XI и XII клас, както и по-ясното формулиране на съдържанието на училищния учебен план в случай на неравномерно разпределяне на часовете при дуалното обучение.	**Не се приема**	и правата и задълженията на страните са неясни, което възпрепятства възможността да се прецени неговото съответствие със ЗПУО. Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. за учебния план не е предмет на настоящата обществена консултация.
5.	**Жечка Георгиева директор на Варненска търговска гимназия „ Г. Ст. Раковски“** (предложението е постъпило по електронна поща на 31.07.2024 г.)	Промените в Наредба №1 не решават някой от сериозните предизвикателства , които трябва да решат училищата и работодателите , а именно: Отказ от дуална система и преминаване в дневна или самостоятелна форма, и получените стипендии за дуална форма на обучение. Отсъствията от работа при повече от 50% от часовете за практика и санкциониране на подобно поведение. Спазване на трудовото законодателство и дисциплина на работното място. Затруднения на работодателите с изисквания за сключване на трудовите договори в срокове различни от сроковете на започване на работа. В **чл. 6 т.8** - „работодателя“ да се замени с „работодателите и Регионалното управление на образованието“ Мотиви: Работодателите са повече от един, срещите с повече от един работодател са повече професионално ориентирани.	**Приема се**	

		РУО е от изключително значение за подкрепа на приоритетната държавна политика към дуалното професионално образование и за осигуряване на достъп до учениците и родителите в VII клас.		
		В чл. 9 ал. 9 освен промяната в срока да се заличат думите „учебната година, в която ще започне“ и текста да стане: (9) „Работодателят сключва с учениците трудов договор по чл. 230, ал. 1 от КТ най-късно една седмица преди началото на практическото обучение	**Не се приема**	На основание чл. 10 от Наредбата учениците в XI и XII клас придобиват статут на обучавани лица в

		в реална работна среда“. Логиката на действие се потвърждава и от предвидената промяна в ал.10. Мотиви: Организирането на практическото обучение е възможно да не съвпада с началото на учебната година, поради тази причина да се остави възможност на работодателите да прилагат обичайните си практики свързани с КТ.		обучение чрез работа (дуална система на обучение) след сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят подходящ срок за започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на предприятието и производствения процес.
		Да се допълни **чл. 15, ал.1** с още едно изречение: Разпределението на времето за практическо обучение в реална работна среда на учениците може да бъде в отделни дни или часове през седмицата, както и в отделни блокове от последователни дни, в зависимост от спецификата на производствения процес, дейността или местонахождението на работодателя и с оглед осигуряване на ефективна организация на обучението. Мотиви: Да се даде възможност на работодателите да подготвят практическото обучение съобразно спецификата на дейността си.	**Не се приема**	Предложената редакция на чл. 15, ал. 1 от проекта на акт дава възможност за ефективно времево разпределение на обучението в реална работна среда посредством гъвкав

				график за провеждането му
		В **чл. 19 ал (7)** „Един учител по професионална подготовка при осъществяване на връзката между училището и работодателя в дуалната система на обучение изпълнява функциите си по ал.6 с не повече от **шестима** наставници.“ Мотиви: Противоречие с Наредба № 4 - за нормиране и заплащане на труда- Приложение 1,т.3.8.“Учителска длъжност в гимназиален етап по учебна практика, по производствена практика за нормиране и заплащане на труда-840 часа.“ Часовете са неделими и при наличие на повече наставници часовете не могат да се разделят с втори учител. Същото основание важи и за учител-методик-часовете са неделими. */За учебна 2024/2025 в 11 клас училището работи с осем фирми, следователно 8 наставника/*	**Приема се**	
		чл. 20 ал.2 да отпадне Мотиви: Съществуващият текст има смисъл и роля само за учителите методисти и то само при условие, че не им се възлагат учебните часове по практическо обучение в реална работна среда и в същото време в случай, че графикът е за два или 3 дни в седмицата. Когато практическо обучение в реална работна среда се възлага на учителите по професионална подготовка, то не е възможно да се възложат други часове в деня, ако учениците имат по седмично разписание цял ден (7 часа) практика в реална работна среда. При всеки от казусите алинеята е излишна. Директора изготвя седмично разписание, което да осигури нормално провеждане на часовете и ефективна заетост на учителите, съобразно нормативната уредба действаща в образованието и КТ.	**Не се приема**	Разпоредбата гарантира равномерна натовареност на учителя – методик/учителя по професионална подготовка.
		чл.23, ал. 4-да се добави „ или учител по професионална подготовка“ Мотиви: Според промените в ЗПОО	**Не се приема**	Предложението вече се съдържа в проекта на акт.
		чл.23, ал 5-срокът на съхранение е много дълъг, да се намали: до завършване на учениците, това е 1 или 2 години Мотиви: Оценките са вписват в дневник и в ЛОД. Не е нужно да се пазят	**Не се приема**	Петгодишният срок на съхранение на дневниците за

		работни документи, които служат само за учебната година и приключването на практиката.		практическото обучение и протоколите с годишните оценки от практическото обучение в реална работна среда на обучаваните кореспондира със заложените срокове за съхранение на дневниците в Наредба № 8 от 11 август 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование.
		Връщане на получената стипендия в бюджета на училището. При записване в дуална форма на обучение, учениците от 8 до 10 клас получават стипендии. **Постановление № 328** от 21 декември 2017 5. (нова - ДВ, бр. 12 от 2019 г., в сила от 08.02.2019 г.) **чл. 4, ал 1,т 5** ученици, които се обучават в дуална система на обучение в класовете от първи гимназиален етап. Мотиви: Смисълът на тези стипендии е стимулиране на учениците да се обучават в дуална форма. Сумата за три учебни години на ученик е 900 лв. в нашето училище. Отказите от дуална форма се случват в края на 10 клас или в началото на 11 клас / това е преди започване на работа в реална работна среда/, и не върнатата стипендия няма възпитателен ефект , а точно обратното. Стипендията се получава целево и следва да бъде връщана.	**Не се приема**	Изменения в Постановление № 328 на Министерски съвет от 2017 г. за условията и реда за получаване на стипендии от учениците след завършено основно образование (обн. ДВ, бр. 103 от 2017 г.) не са предмет на настоящата обществена консултация.
		Промени в Нормативна база: ✓ Наредба 10 от 1 септември 2016г. за организация на дейностите в училищното образование	**Не се приема**	

		В чл.5 и чл.6 да се добави организацията при дуалната форма на обучение		Предложението е неясно и немотивирано.
		В чл.7 и чл.9 да се добави практическо обучение в реална работна среда	**Не се приема**	Предложението е немотивирано. Продължителността на работното време е нормативно уредена в Кодекса на труда.
		В чл.32 да се предвидят възможностите за преминаване от дневна форма в дуална и от дуална в дневна / като тук връщането на стипендията също следва да се дефинира/	**Не се приема**	Предложението е неясно. И действащият текст, и предложеното с изменителния акт допълнение на чл. 32 от Наредба 10 от 1 септември 2016г. за организация на дейностите в училищното образование регламентират възможностите за промяна на формата на обучение.
		✓ Наредба 4 от 30 ноември 2015г. за учебния план В чл.14 да няма противоречие между изискването УУП да се утвърждава по паралелки и два УУП за паралелка /да се обхванат ситуациите за две форми на обучение в една паралелка/	**Не се приема**	Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. за учебния план не е предмет на настоящата обществена консултация.

		✓ Постановление 328 от 21 декември 2017г.за условията и реда за получаване на стипендии от учениците след завършено основно образование „ При заявен от родител на ученик или от ученик отказ от дуална форма на обучение, получената стипендия следва да се възстанови на училището“	**Не се приема**	Постановление № 328 на Министерски съвет от 2017 г. за условията и реда за получаване на стипендии от учениците след завършено основно образование (обн. ДВ, бр. 103 от 2017 г.) не е предмет на настоящата обществена консултация.
6.	**Асоциация на индустриалния капитал в България** (вх. № 1101-117/31.07.2024 г.)	Асоциацията на индустриалния капитал в България (АИКБ) подкрепя развитието на дуалната система на обучение, като активно участва от първите дни на неговото въвеждане в България в различни дискусии, анализи, работни групи и съвети, както и като страна в самото обучение на учениците чрез своите членове предприятия. Едни от първите предприятия, които се включиха в проект „Домино“ и сключиха договори с ученици в областта на машиностроенето и туризма, са членове на АИКБ. Именно затова ние имаме задълбочен поглед върху процесите по въвеждане па дуалното обучение в България, както и през годините идентифицирахме редица проблеми, които сме поставяли пред ръководството на Министерство на образованието и науката. Повечето от тях не намериха своето решение, което отблъсна част от работодателите, по интересът към тази форма на обучение не намаля предвид задълбочаващата се криза с липсата на квалифицирана работна ръка. Ние неведнъж апелирахме за цялостно разглеждане на нормативната уредба в тази област и по-специално Наредба № 1, като подкрепихме създадената работна група като много добра стъпка в тази посока, макар и закъсняла. Наши представители участваха активно в нейната работа, като съвместно с всички останали работодателски организации идентифицирахме редица слаби места, които имат нужда от по-добра регулация. Но след обстойно запознаване на нашите експерти и членове - предприятия, които работят по дуалната система, бяхме разочаровани от като цяло козметичните редакции в наредбата. нашето мнение като работодатели, активно подкрепящи и сключващи договори за дуална форма на обучение още от самото		

		начало, е, че така направените предложения не водят до съществени изменения на Наредбата. Информационни кампании, съвместно с училищата, правим и сега, а останалите допълнения са по-скоро технически, основно съобразени с промените в Закона за професионално образование и обучение. Следва всички да сме наясно, че проблемите в дуалното обучение се задълбочават като основните проблеми са административните тежести за работодателите, липсата на мотивация у учениците, дългият период на изчакване за включване в производствения процес, както и задържането на децата, след като завършат обучението си. и основната промяна на наредбата трябва да бъде в гази насока. Работодателят отделя изключително много времеви, финансов и човешки ресурс в рамките на две години за обучението и цялостната подготовка на ученика, след което той има свободата да напусне фирмата и именно тук е големият проблем. Държавата трябва да помисли за най-подходящата правна форма - дали да бъде договор или друга такава, с която да ангажира ученика за определен период от време след завършването му и при определени условия да остане на работа във фирмата и след обучението. Всички пие, като работодатели, се сблъскваме е проблема на кадровия дефицит, който все повече ще се задълбочава и трябва да работим за запазването на подготвените и обучени служители, но в случая е необходима и подкрепата па държавата. С настоящото писмо бихме искали да предложим някои важни промени и подобрения в процеса па дуално обучение, които смятаме, че ще улеснят и подобрят ангажираността на работодателите и учениците, както и ефективността на самото обучение. **1.** Предлагаме отпадането па необходимостта от сключване на договор за дуално обучение още при реализиране на план-приема, което ще намали административната тежест и ще освободи работодателите от ангажименти три години преди реалния процес на обучение. Вместо това - заявката за прием ще се счита за възникване на партньорство, като партньорите сами могат да решат дали ще оформят партньорството си в административен акт. Отлагането на задължението за сключване на договора за провеждане на обучение чрез работа до момента, в който реално предстои провеждането на практическото обучение, ще даде повече време за подготовка и по-добра организация на процеса. Това ще позволи работодателите да изберат и мотивират учениците, които ще се обучават дуално, още на ниво прием, като въведеното споразумение между работодател, ученик и училище ще направи стъпка напред в превръщането на работодателя във водеща страна при дуалното обучение. Важно е да се уточни, че реалните договорни	**Не се приема**	Предложението не кореспондира с чл. 17а, ал. 1 от ЗПОО - Обучението чрез работа (дуална система на обучение) е специфична форма на обучение за придобиване на професионална квалификация, която се организира въз основа на партньорство, включително въз основа

		ангажименти на работодателя ще възникват преди учениците да завършат X клас и преди започването па реалното разпределение по работодатели и работни места. Това ще осигури по-голяма гъвкавост и ще позволи на работодателите да си подберат учениците преди официалната процедура по разпределение, ако проявят инициатива и активност;		на договор, между един или няколко работодатели и: 1. институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информиране и професионално ориентиране, или 2. средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка.. За провеждане на обучение в дуална форма е необходимо кумулативно наличие и на двете предпоставки - реализиран прием, заявен от работодателя пред директора на училището и сключен договор между тях. С договорът се уреждат правата и задълженията на страните, свързани с организацията и провеждането на обучението чрез работа, броя на обучаваните лица, срока на обучението, осигуряването на

		2. Подкрепата па Регионалното управление на образованието (РУО) е от изключително значение за осигуряване на достъп до учениците и родителите, особено в средните училища. Също така е необходимо да се разграничи заявката за прием, която е основание за създаване на партньорство за дуално обучение, от реалната възможност на работодателя да организира и проведе същинската част на дуалното обучение три години по-късно;	**Приема се**	материално-техническата база за придобиване на уменията, определени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия и учебната документация, обучаващите лица. На ниво план-прием се определя броят на местата в паралелките и формата на обучение, в конкретния случай - обучение чрез работа (дуална система на обучение), по арг. от чл. 49, т. 2 и т. 3 от Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование.

		3. Организирането на практическото обучение в реална работна среда може да бъде осъществено по различен начин, като часовете се групират в отделни модули, които да започват по-късно през учебната година. Въвеждането на изискването трудовият договор да е сключен преди започване на учебната година поставя работодателите в сложна ситуация да дефинират периода, в който учениците имат трудов договор, но реално не постъпват на работа. Практиката показва, че има фирми, които предпочитат учениците да са на 4-часов работен ден в повече дни от седмицата, комбинирано с учебни часове, а при други работата е със сезонен характер и не могат да предложат заетост извън тези периоди. Това затруднява разширяването на обхвата на дуалното обучение;	**Не се приема**	На основание чл. 10 от Наредбата учениците в XI и XII клас придобиват статут на обучавани лица в обучение чрез работа (дуална система на обучение) след сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ.

				Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят подходящ срок за започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на предприятието и производствения процес.
		4. Въвеждането на изискване за подробно описание на използвани материали, инструменти и машини, както и придобити компетентности, натоварва обучаемия с несвойствени задължения и увеличава административната тежест, без да подобрява качеството на обучението;	**Не се приема**	Вписването на изучаваните теми, изпълняваните практически задачи, използваните материали, инструменти и машини, усвоените компетентности и възникнали проблеми в дневника е оправдано с оглед проследяемост на придобитите знания, умения и компетентности по

				време на обучението, респ. преодоляване на възникналите затруднения.
		5. Необходимо е ясно да се разграничат ролите на учител методик, наставник и учител по професионална подготовка. Неяснотата около възлагането на учебните часове за практическо обучение създава объркване и затруднения. Учителите по професионална подготовка, които координират връзката между училището, работодателя и наставниците, са по-подходящи за тази роля. Те следят изпълнението на учебната програма и взаимодействат директно с всички страни, което подобрява качество то на обучението. Често един наставник отговаря за един или двама ученици, което води до надвишаване па броя от 6 наставници па паралелка. Ако се запази сегашното ограничение, ще са необходими повече учители, което е неефективно и финансово необезпечено. Учителят методик трябва да координира всички наставници, което ще улесни и *подобри* процеса на дуално обучение;	**Приема се**	
		6. Честите отсъствия на учениците без предварително уведомяване и без предоставяне на необходимите документи водят до напрежение и отказ на работодателите от участие в дуалното обучение. Регулирането па отсъствията и ясно дефиниране на документите, които трябва да бъдат предоставени на работодателя и училището, ще подобри дисциплината и отговорността на учениците. Важно е да се решат въпросите с отсъствията на учениците от обучението в реална работна среда, както и с дисциплината и поведението им по време на практическо обучение;	**Не се приема**	Трудовоправните отношения са предмет на Кодекса на труда, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение).
		7. Въвеждане на задължение за спазване на трудовото законодателство и вътрешните нравила на предприятието от учениците по време на практическо обучение. Учениците често приемат за водещи училищните правила, което създава конфликти с работодателите. Включването на задължението за спазване на трудовото законодателство и вътрешните правила на предприятието в наредбата ще осигури по-добра дисциплина и отговорност от страна на учениците, което ще подобри отношенията с работодателите и ефективността на дуалното обучение;	**Не се приема**	Съгласно чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.

		8. Намаляване на срока за съхранение па дневниците и протоколите от 5 на 1 година. Тези документи са междинни и дългото им съхранение е ненужно натоварване на процеса по архивиране и обработка на документация. Официалните документи, в които се съхранява оценката, са личното образователно дело (личен картон) на ученика и електронния дневник, което е достатъчно за проследяване на учебния процес. Считаме, че предложените промени следва да намерят своето систематично място в предложенията за изменение и допълнение на Наредба № 1, като по този начин ще подобрят ефективността и привлекателността на дуалното обучение за всички участници в процеса. Убедени сме, че Министерството на образованието и науката приема дуалната система на обучение като стъпка към подобряване на връзката на образованието с пазара на труда, видно и от редицата стратегически документи и визията за развитие на дуалното обучение. Всички наши предложения произлизат от практиката и дават реална картина на настоящите проблеми, които следва да бъдат решени. Разчитаме на Вашата подкрепа за цялостен подход за надграждане на обучението чрез работа.	**Не се приема**	Петгодишният срок на съхранение на дневниците за практическото обучение и протоколите с годишните оценки от практическото обучение в реална работна среда на обучаваните кореспондира със заложените срокове за съхранение на дневниците в Наредба № 8 от 11 август 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование.
7.	**Любов Кирилова** (предложението е постъпило по електронна поща на 31.07.2024 г.)	1. Не е предвидено възможността обучението за наставници да се провежда онлайн, за да се оптимизира времето за отсъствие на наставниците от предприятието.	**Не се приема**	Липсват конкретни предложения за регулиране на

		2. Следва да се добави възможността под формата да допълнителен модул в обучението за наставници „Train the trainer” (обучение на обучители), което ще даде възможността всеки обучен наставник да обучава колеги, които впоследствие ще трябва само да преминат изпит за знанията си. 3. Към момента обучението на наставниците не се допуска да се извършва от самия работодател, който е най-заинтересован, въпреки че често големи компании разполагат със солидна експертиза за осъществяване на обучения. 4. Наредбата не дефинира ясно кой осъществява контрол върху качеството на провежданото обучение на наставници, с предоставяне на конкретни предписания за подобрение, когато е необходимо. 5. С цел обезпечаване на качеството на предлаганото практическо обучение е необходимо да се преразгледат критериите, на които следва да отговори работодателя и ролята на базата данни, поддържана от Министерство на икономиката и индустрията. Следва да се създаде единна база данни за работодателите, тъй като към момента единствената достъпна за обществото база данни тази на Министерството на икономиката, която е непълна и трудно откриваема. В същото време има списък с работодатели, които са сключили договори с гимназиите (въз основа на неясни за обществото принципи) – който е съставен в МОН в рамките на проекта „Подкрепа за дуалното“, който не е публично достъпен и е напълно различен от този на Министерството на икономиката. 6. Належащо е осигуряване на електронно движение на информацията за организирането и провеждането на дуалната система на обучение, която да осигури прозрачност и видимост на данните и резултатите.		обществени отношения предмет на Наредбата. Програмата за обучение на наставници се утвърждава от министъра на образованието и науката, съгласно чл. 17а1, ал. 3 от ЗПОО и не е предмет на регулация от Наредбата. Изисквания към работодателите за участие в партньорство за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение) са определени в чл. 17 а3 от ЗПОО. Информационна база данни за работодателите, които отговарят на изискванията за осъществяване на обучение чрез работа (дуална система на обучение), поддържана от министерство на икономиката и индустрията също е предмет на регулация на ЗПОО и на наредба, издадена от министъра на икономиката и индустрията.

8.	**Анета Кирилова - старши експерт по професионално образование и обучение РУО - Видин (предложението е постъпило по електронна поща на 01.08.2024 г.)**	**В новата т.8 на чл. 6** „работодателя“ да се замени с „работодателите и Регионалното управление на образованието“. В повечето случаи РУО са инициатори и организатори на информационните кампании за професионално ориентиране на учениците и родителите в V - VII клас. В средните училища без посредничеството на РУО тези кампании трудно се организират. **В чл. 9 да се създаде нова ал. 3** със съдържание: Работодателят заявява писмено пред директора на училището в срок	**Приема се** **Не се приема**	На основание чл. 5, т. 1 от Наредбата броят на

		до 15 март на учебната година, в която учениците са X клас, броя на обучаемите, които ще приеме за практическо обучение в реална работна среда през следващата учебна година. Останалите алинеи да се преномерират. Работодателят реално се включва в процеса на обучение на учениците в XI клас, а заявката за ДПП, която е основание за създаване на партньорство за предлагане на дуално обучение е в годината преди осъществяване на ДПП. При заявка за прием става въпрос за планове на работодателя, а при заявяване на броя ученици, за които ще се осигури практическо обучение в реална работна среда имаме реална готовност за участието на работодателя в процеса на база актуалната ситуация в бизнеса .		обучаваните лица се определя от работодателя със заявката за прием за обучение чрез работа (дуална система на обучение), подадена към съответната институция в системата на професионалното образование и обучение. Действащите текстове от Наредбата кореспондират с нормите, регламентиращи осъществяването на план-приема.
		В чл. 9 ал. 9 освен промяната в срока да се заличат думите „учебната година, в която ще започне“ и текстът да стане: (9) Работодателят сключва с учениците трудов договор по чл. 230, ал. 1 от КТ най-късно една седмица преди началото на практическото обучение в реална работна среда. (Логиката на действие се потвърждава и от предвидената промяна в ал.10.) Организирането на практическото обучение в реална работна среда може да бъде по различен начин и часовете може да са групирани в отделни модули, които да започват по-късно през учебната година. С въвеждане на изискването трудовият договор да е сключен преди започване на учебната година поставя работодателите в сложна ситуация да дефинират периода, в който учениците имат трудов договор, но реално не постъпват на работа, защото по график, например ще започнат през ноември или през втория срок.	**Не се приема**	На основание чл. 10 от Наредбата учениците в XI и XII клас придобиват статут на обучавани лица в обучение чрез работа (дуална система на обучение) след сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на

				документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят подходящ срок за започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на предприятието и производствения процес.
		След променения текст **на чл. 15, ал.1** да се добави второ изречение: Разпределението на времето за практическо обучение в реална работна среда на учениците може да бъде в отделни дни или часове през седмицата, както и в отделни блокове от последователни дни, в зависимост от спецификата на производствения процес, дейността или местонахождението на работодателя и с оглед осигуряване на ефективна организация на обучението. Въпреки относителната свобода, която на пръв поглед дава предложеното съдържание на ал.1, практиката показва, че често под график се разбира началото и края на работния ден, както и разпределението на почивките, дали ще се работи на смени и т.н. Създадената практика за 2 дни седмично в 11 клас и 3 дни в 12 клас притеснява училищата и работодателите да направят различни варианти на обособяване на часовете за практическо обучение в реална работна среда. По тази причина по-добре текстовете на наредбата да бъдат ясни и еднозначни по отношение на това какво е допустимо. Практиката показва, че има фирми, които предпочитат учениците да са на 4 часов работен ден в повече дни от седмицата, комбинирано с учебни часове, при други работата е със сезонен характер /в сферата на селското стопанство, туризма и др. / и не могат да предложат заетост извън тези периоди и всичко това пречи на разширяване обхвата на дуалното	**Не се приема**	Предложената редакция на чл. 15, ал. 1 от проекта на акт дава възможност за ефективно времево разпределение на обучението в реална работна среда посредством гъвкав график за провеждането му.

		обучение. **В чл. 19 ал. 5** да се премахне ограничението за шестима наставници, като се предвиди учителят методик да работи с всички наставници на учениците от една професия. Предлагам текста: „Един учител методик при осъществяване на връзката между училището и работодателя в дуалната система на обучение изпълнява функциите си по ал. 4 с всички наставници на учениците от една професия в една паралелка“. Често се налага един наставник да отговаря за един или двама ученици и броя на наставниците в паралелката да е повече от 6. Ако текста остане в този вид, означава, че за една паралелка трябва да имаме повече учители, отговарящи за практическото обучение в реална работна среда, което е неефективно и финансово необезпечено. Освен това Наредбата не дава яснота на кого се възлагат планираните в учебния план часове по предмета от специфичната професионална подготовка „Практическо обучение в реална работна среда“. Ако се изходи от текстовете, че учителят-методист просто координира връзката училище – наставник – работодател, участва в разпределението на учениците и реагира при някакви възникнали казуси. За координиране на дейностите учителят-методист получава намален норматив. При такива обстоятелства може да се очаква, че поддържането на контакт с работодателя, наставника и училището не е нужно да се ограничава само до 6 наставници.	**Приема се**	
		Предлагам новите алинеи на чл. 19 да имат следното съдържание: (6) Учителят по професионална подготовка по ал.1 изпълнява функциите на: 1. учител по учебни предмети или модули за професионална подготовка от учебния план, и 2. координатор на практическото обучение в реална работна среда между работодателя, наставниците, училището, ученика и родителите (7) Учителят по професионална подготовка по ал.1 осъществява връзката между работодателя, наставниците, училището, учениците и родителите, като в нормата му задължителна преподавателска работа се	**Приема се частично**	Чл. 17а[2] от ЗПОО не вменява различни функции на учителя-методик и учителя по професионална подготовка при осъществяване на връзката между работодателя, наставника и обучаващата

		включват и часове по практическо обучение в реална работна среда, в рамките на които: 1. координира работата с наставниците за прилагане на единни критерии и средства за оценяване на постиженията на учениците; 2. съдейства на работодателите и наставниците за решаване на възникващи противоречия с учениците или родителите, както и при нарушения на трудовата дисциплина и неспазване на правилата за работа от страна на учениците; 3. поддържа връзка с класния ръководител и контролира присъствията и отсъствията на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда; 4. следи за изпълнението и напредъка по учебната програма за практика в реална работна среда; 5. участва в адаптирането на утвърдените учебни програми за практическо обучение в реална работна среда на учениците при конкретния работодател. (8) Учителят по професионална подготовка по ал.1 участва в разработването на критерии за подбор и разпределение на учениците за практическо обучение в реална работна среда, както и в провеждането на самия подбор. (9) Един учител по професионална подготовка изпълнява функциите си по ал. 7 с всички наставници на учениците от една паралелка по една професия. Важно е ясно да се разграничат ролите на учител методик и учител по професионално обучение. В момента преобладаващата част от училищата, които предлагат дуално обучение работят с учители по професионална подготовка. Най-сериозните предизвикателства, които възпрепятстват провеждането на дуално обучение са именно индивидуални проблеми с ученици и родители. Работодателите и наставниците не могат сами да се справят с отсъстващи и недисциплинирани ученици. Липсва яснота кой отговаря именно на ниво ученик за участието му и изпълнението на учебната програма. В някои случаи се налага учителят да се намеси и за		институция. Предложението в голяма степен преповтаря предложената редакция на чл. 19 от изменителния акт, като детайлизира процесите. От друга страна се въвеждат и контролни функции на учителя по професионална подготовка във връзка с присъствието и отсъствието на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда, което с оглед трудовоправните отношения между ученика и работодателя е предмет на уредба от трудовото законодателство.

		предотвратяване на възлагане на несвойствени задачи на учениците в рамките на обучението им в реална работна среда. Освен това е необходимо да се изясни въпроса за възлагането на учебните часове за практическо обучение в реална работна среда. В 11 клас те са 644, а в 12 клас – 679. Ако бъдат възложени на учител-методик, то единствената му учебна заетост ще бъде координирането на дуалното обучение, защото нормативa му е 600 часа.		
		В чл. 22 да се добави към т. 3 „спазва трудовото законодателство и вътрешните правила на предприятието за провеждане на практическо обучение в реална работна среда; Сериозни предизвикателства се наблюдават при учениците именно с редуване на правилата на КТ при работодателя и тези на ЗПУО в училище. Обикновено учениците приемат за водещи правилата от училище. Необходимо е въпреки трудовия договор, в наредбата изрично да се спомене задължението за спазване на кодекса на труда.	**Не се приема**	На основание чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.
		Досегашният текст на **чл. 22 да стане ал.1** и да се създадат нови алинеи 2 и 3 (2) В случай на заболяване по време на практическо обучение в реална работна среда обучаемите ползват отпуск при временна нетрудоспособност по чл. 162 от КТ. Оригиналът на болничния лист се представя на работодателя, а копие от него – на класния ръководител за оформяне на отсъствията от учебните часове в училище.	**Не се приема**	Трудовоправните и осигурителни отношения са предмет на Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Направеното предложение за представяне на копие от болничния лист на класния ръководител е в противоречие с чл. 9, ал. 2 от Наредбата за

				медицинската експертиза, който регламентира задължението на осигуреният да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му.
		(3) При липса на издаден болничен лист в случаите по ал. 2 или при отсъствие по време на практическо обучение в реална работна среда по уважителни причини, обучаемите могат да използват неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. В този случай часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по допълнителен график изготвен от училището и работодателя.	**Не се приема**	Направеното предложение е в противоречие с чл. 15, ал. 1 от Закона за нормативните актове. Налице е несъответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, в които няма предвидена хипотеза при ползването на неплатен отпуск, работникът да полага труд по допълнителен график за времето, в което е ползвал неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. Съгласно чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага

				действащото трудово законодателство. Следва да се отбележи, че в редица случаи би могло да възникне обективна невъзможност часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по допълнителен график извън вече определения – сезонен характер на работата, определено работно време в предприятието, осигуряване на наставници и пр.
		(4) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 325 т. 1, чл. 326 ал. 1 или чл. 328 ал.1 т.5 от КТ ученикът може да продължи обучението си чрез работа ако намери друг работодател, който да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в дневна форма на обучение, а ако няма такава в паралелката в която се обучава, преминава в самостоятелна форма. (5) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 330 ал.2 т.6 от КТ ученикът може да продължи обучението си чрез работа ако намери друг работодател, който да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в самостоятелна форма на обучение. Наложително е да се уредят въпросите със: - отсъствието на учениците от обучението в реална работна среда и	**Не се приема**	Предложените текстове на нови ал. 4 и ал. 5 не са съобразени с чл. 10, ал. 1 от Закона за нормативните актове - обществени отношения от една и съща област се уреждат с един, а не с няколко нормативни актове от същата степен. Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование е нормативният акт,

		се дефинират документите, които трябва да бъдат предоставени на работодателя и на училището; - дисциплината и поведението на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда; Действащите правила изискват издаване на болничен лист при трудово правоотношение, а за отсъствие от училище по здравословни причини – електронна медицинска бележка. Това внася объркване в процесите и е предпоставка за често напрежение и отказ на работодателите от дуално обучение, защото някои учениците отсъстват твърде често, понякога без предварително уведомяване и разрешаване на отпуск, влизат в спорове, че като ученици имат право на 15 дни по семейни причини, за което само трябва да уведомят класния ръководител и т.н. По отношение на дисциплината, работодателите не очакват да се налага изпълнение на процедури за дисциплинарни наказания по КТ и разчитат училището да се справи с осигуряване на дисциплина и отговорно отношение на учениците на територията на работодателя. От друга страна училищното законодателство не позволява палитра от мерки освен санкциите „забележка“ и „предупреждение на преместване в друго училище“, като втората не е приложима при XI и XII клас, а и като цяло рядко водят до промяна в поведението. Когато се стигне до прекратяване на трудовият договор от страна на работодателя не е ясно как трябва да продължи обучението на уволнените ученици. Практиката сочи доста подобни примери. Тъй като учениците в XI и XII клас са в незадължителна училищна възраст е редно да носят споделена отговорност за образованието си заедно с училището.		който определя задължителните изисквания за организацията на формите на обучение, респ. редът за преминаване от една форма на обучение в друга. Предложенията не кореспондират и с чл. 17 а, ал. 1 от ЗПОО и чл. чл. 2 от Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Съгласно посочените текстове 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 един или няколко работодатели и институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение

				на центровете за информация и професионално ориентиране. И в двата акта няма въведено задължение ученикът да „намери друг работодател“, при който да се проведе практическото обучение в реална работна среда, т. е. да е активната страна за сключване на партньорско споразумение между работодател и институция от системата на професионалното образование и обучение. Разпоредбите въвеждат неизпълним или трудно изпълним модалитет за ученика – в съвременната динамика на пазара на труда, ученикът следва сам да намери работодател от района, в който се обучава и то в сферата на професията, която изучава и работодателят да изрази съгласие за сключване партньорско споразумение с образователната

				институция, за да може ученикът да продължи образованието си в дуална форма. Предложеният текст, съгласно който ученикът наказан с дисциплинарно уволнение преминава в самостоятелна форма има санкционен характер, а санкциите са изрично посочени в чл. 199 от ЗПУО. Ученикът за едно деяние, получава две санкции – дисциплинарно уволнение и преминаване в самостоятелна форма.
9.	**инж. Петя Личева старши експерт по ПОО в РУО – Враца (предложението е постъпило по електронна поща на 01.08.2024 г.)**	**В чл. 9, ал. 3** Работодателят заявява писмено пред директора на училището в срок до 15 март на учебната година, в която учениците са X клас, броя на обучаемите, които ще приеме за практическо обучение в реална работна среда през следващата учебна година. Заявката за прием е основание за създаване на партньорство за предлагане на дуално обучение и реалната възможност на работодателя да организира и проведе същинската част на дуалното обучение три години по-късно. Със заявяването на бр. на обучаемите, ще се декларира реална готовност за участието на работодателя в процеса. При невъзможност за осигуряване на работни места за всички ученици, в края на X клас ще се пристъпи за промяна формата на обучение.	**Не се приема**	На основание чл. 5, т. 1 от Наредбата броят на обучаваните лица се определя от работодателя със заявката за прием за обучение чрез работа (дуална система на обучение), подадена към съответната институция в системата на професионалното образование и обучение. Действащите текстове от Наредбата кореспондират с нормите, регламентиращи

				осъществяването на план-приема.
		В чл. 9, ал. 9 Работодателят сключва с учениците трудов договор по чл. 230, ал. 1 от КТ най-късно една седмица преди началото на практическото обучение в реална работна среда. Обучението в реална работна среда може да се провежда по различен начин, като часовете може да са групирани и в няколко месеци, и да започват по-късно през учебната година.	**Не се приема**	На основание чл. 10 от Наредбата учениците в XI и XII клас придобиват статут на обучавани лица в обучение чрез работа (дуална система на обучение) след сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят подходящ срок за започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на предприятието и производствения процес.
		В чл. 15, ал.1 да се добави:		

		Разпределението на времето за практическо обучение в реална работна среда на учениците може да бъде в отделни дни или часове през седмицата, както и в отделни блокове от последователни дни, в зависимост от спецификата на производствения процес, дейността или местонахождението на работодателя и с оглед осигуряване на ефективна организация на обучението. Текстовете на наредбата да бъдат ясни и еднозначни по отношение на това какво е допустимо.	**Не се приема**	Предложената редакция на чл. 15, ал. 1 от проекта на акт ясно и еднозначно дава възможност за ефективно времево разпределение на обучението в реална работна среда посредством гъвкав график за провеждането му.
		В чл. 19 ал.5 Да се премахне ограничението за шестима наставници, като се предвиди учителят методик да работи с всички наставници на учениците от една професия. Често се налага един наставник да отговаря за един или двама ученици и броя на наставниците в паралелката да е повече от 6.	**Приема се**	
		В чл. 22 В случай на заболяване по време на практическо обучение в реална работна среда обучаемите ползват отпуск при временна нетрудоспособност по чл. 162 от КТ. Оригиналът на болничния лист се представя на работодателя, а копие от него – на класния ръководител за оформяне на отсъствията от учебните часове в училище. Да се регламентира оформянето на отсъствията по време на ПОРРС.	**Не се приема**	Трудовоправните и осигурителни отношения са предмет на Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Направеното предложение за представяне на копие от болничния лист на класния ръководител е в

				противоречие с чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза, който регламентира задължението на осигуреният да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му. От друга страна, се създава и административна тежест за обучавания, който следва да си осигури или да заплати за използването на фотокопирна техника. Съгласно чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.
		В чл. 21, ал. 2 Наставникът е работник или служител в предприятието, притежаващ професионална квалификация по професия от същото професионално направление, от което е професията, по която се извършва обучението или най-малко 3 годишен професионален опит по професията от професионалното направление и е преминал обучение за наставници, осигурено от работодателя.С промяната на образователната система през годините се получава разминаване между наименованието на	**Не се приема**	Предложеното изменение на чл. 21, ал. 2 от проекта на Наредба за изменение и допълнение на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на

		специалността на наставника и тази, по която той извършва обучението. Често работниците нямат квалификация по професията от съответното професионално направление, но притежават дългогодишен професионален опит по тази професия. Предложението е да не се изискват и двете условия и за квалификация и за трудов стаж.		обучение) е в съответствие със Закона за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 27 от 29 март 2024 г.)
10.	**инж. Камелия Стоянова Директор на ПГЕЕ - гр. Пловдив (предложението е постъпило по електронна поща на 01.08.2024 г.)**	В чл. 3 ал. 3 да отпадне „може да“. Производствената практика в X клас трябва да се проведе при работодателите-партньори с цел да се повиши мотивацията на учениците, да се стимулира интересът им към избраната професия. В чл. 4 ал.1 да се премахне „и специалности“. Синхронизиране с промените в ЗПОО	**Не се приема** **Не се приема**	Формулираната нова ал. 3 в чл. 3 от изменителния акт осигурява правна възможност обучението по производствена практика да се провежда в сътрудничество с работодателите-партньори в реална работна среда, като в същото време не дерогира предвидената възможност практическото обучение да се проведе на определените в чл. 30 от ЗПОО места. Учениците ще продължават да се обучават по специалности до завършване на тяхното обучение, а обучението само по професии ще започне от учебната

		Чл. 4 ал. 2 да се променя така: „Партньорството по ал.1 възниква с писменото заявяване на прием на ученици за обучение чрез работа (дуална система на обучение) от страна на работодателя или работодателите пред директора на институцията по чл. 2. Отпадането на задължението за договор при реализиран план-прием улеснява работодателите. Те ще имат повече свобода и гъвкавост, тъй като няма да са обвързани с ангажименти три години предварително. Партньорството между училища и работодатели ще възниква при подаване на заявка за прием, което опростява формалностите. Партньорите ще могат сами да решат как да оформят сътрудничеството си, осигурявайки адаптивност според конкретните нужди. Чл. 4 ал. 3 да се промени така: „Организацията и провеждането на обучението чрез работа (дуална система на обучение) по професията се осъществява въз основа на договор между институция по чл. 2 и един или няколко работодатели. Договорът се сключва не по-късно от пет месеца преди началото на учебната година, в която ще започне практическото обучение в реална работна среда и урежда правата и задълженията на страните, свързани с организацията и провеждането на обучението чрез работа, броя на обучаваните лица, срока на обучението, осигуряването на материално-техническата база за придобиване на уменията, определени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия и учебната документация, обучаващите лица “ Сключването на договори точно преди началото на практическото обучение в реална работна среда осигурява актуалност и точност, като отчита текущите нужди на работодателите и училищата.	**Не се приема**	2026 – 2027 г. за приетите в VIII клас. Предложените изменения на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 са в противоречие с чл. 17а, ал. 1 от ЗПОО. Обучението чрез работа (дуална система на обучение) е специфична форма на обучение за придобиване на професионална квалификация, която се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор, между един или няколко работодатели и: 1. институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информиране и професионално ориентиране, или 2. средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка.

				За провеждане на обучение в дуална форма е необходимо кумулативно наличие и на двете предпоставки - реализиран прием, заявен от работодателя пред директора на училището и сключен договор между тях. С договорът се уреждат правата и задълженията на страните, свързани с организацията и провеждането на обучението чрез работа, броя на обучаваните лица, срока на обучението, осигуряването на материално-техническата база за придобиване на уменията, определени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия и учебната документация, обучаващите лица. На ниво план-прием се определя броят на местата в паралелките и формата на обучение, в конкретния случай - обучение чрез работа (дуална система на

		Към чл. 4 се създава нови ал. 4 и ал. 5: „(4) По своя инициатива работодателят може да сключи тристранно споразумение с отделен ученик и негов законен представител и училището-партньор за провеждане на обучение чрез работа; (5) В споразумението по ал. 4 се регламентират правата и задълженията на всяка от страните, свързани с организацията и провеждането на обучение чрез работа, професията по която ще се осъществява обучението, съвместните дейности преди периода на практическо обучение в реална работна среда и след него.“ Позволяването на работодателите да сключват тристранни споразумения осигурява персонализиран подход към обучението, адаптиран към нуждите на ученика. Това дава възможност на работодателите да избират и мотивират ученици, като същевременно регламентира правата и задълженията на всички страни, намалявайки риска от бъдещи проблеми.	**Не се приема**	обучение), по арг. от чл. 49, т. 2 и т. 3 от Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, която в тази си част не е предмет на настоящия изменителния акт. Водещата роля на работодателя за реализиране на дуално обучение е определена в чл. 17а, ал. 4 от ЗПОО, съгласно който обучението чрез работа (дуална система на обучение) се осъществява въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на съответната институция, осъществяваща професионално образование и обучение. При първичното уреждане на дуалното обучение в ЗПОО не е предвидена възможност за „приемане на ученици със сключен договор с

				работодател за обучение чрез работа“. Не са формулиране ясни правата и задълженията на страните, което възпрепятства възможността да се прецени съответствието на предлаганото тристранно споразумение със ЗПУО.
		В чл. 5 т. 1 да се измени така: „определя броя на обучаваните, които може да приеме за практическо обучение в реална работна среда и сключва договор по чл. 4 ал.3 с институцията по чл. 2“ Уточнението, че договорните ангажименти на работодателя започват преди завършването на X-ти клас, ще подобри планирането на ресурсите и подготовката на работните места.	**Не се приема**	Аргументите за неприемане са идентични с горепосочените за отхвърляне на предложените изменения на чл. 4, ал. 2 и ал. 3.
		В чл. 6 на новата т.8 „работодателя“ да се замени с „работодателите и Регионалното управление на образованието“ В много случаи работодателите са повече от един, затова подкрепата на РУО е особено важна. Те подпомагат държавната политика за дуално образование и осигуряват достъп до ученици и родители в V-VII клас, особено в средните училища.	**Приема се**	

		В чл. 9 ал. 2 да се заличат „и специалностите“ в съответствие с промените в ЗПОО	**Не се приема**	Учениците ще продължават да се обучават по специалности до завършване на тяхното обучение, а обучението само по професии ще започне от учебната 2026 – 2027 г. за приетите в VIII клас.
		В чл. 9 да се създаде нова ал. 3 със съдържание: „Работодателят заявява писмено пред директора на училището в срок до 15	**Не се приема**	На основание чл. 5, т. 1 от Наредбата броят на

		март на учебната година, в която учениците са X клас, броя на обучаемите, които ще приеме за практическо обучение в реална работна среда през следващата учебна година.“ Останалите алинеи да се преномерират. Включването на работодателя в дуалното обучение в 11-ти клас изисква разграничаване между заявката за прием и реалната възможност за провеждане на обучението три години по-късно. Заявката за прием отразява плановете на работодателя, а броят на учениците за практическо обучение показва текущата готовност. Това осигурява точност и актуалност на ангажиментите.		обучаваните лица се определя от работодателя със заявката за прием за обучение чрез работа (дуална система на обучение), подадена към съответната институция в системата на професионалното образование и обучение. Действащите текстове от Наредбата кореспондират с нормите, регламентиращи осъществяването на план-приема.
		В чл. 9 ал. 9 да стане: „(9) Работодателят сключва с учениците трудов договор по чл. 230, ал. 1 от КТ най-късно една седмица преди началото на практическото обучение в реална работна среда.“Организацията на практическото обучение в реална работна среда може да включва групиране на часовете в модули, които започват по-късно през учебната година. Изискването трудовият договор да се сключи преди началото на учебната година създава затруднения за работодателите, тъй като учениците може да започнат работа по-късно, например през ноември или втория срок.	**Не се приема**	На основание чл. 10 от Наредбата учениците в XI и XII клас придобиват статут на обучавани лица в обучение чрез работа (дуална система на обучение) след сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от

				получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят подходящ срок за започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на предприятието и производствения процес.
		В чл. 12 ал. 2 да се заличи думата „и специалностите“ В съответствие с промените в ЗПОО В чл. 12 ал. 3 да се заличи думата „и специалности“ В съответствие с промените в ЗПОО В чл. 12 ал. 8 да се заличи думата „и специалността“ В съответствие с промените в ЗПОО	**Не се приема**	Учениците ще продължават да се обучават по специалности до завършване на тяхното обучение, а обучението само по професии ще започне от учебната 2026 – 2027 г. за приетите в VIII клас.
		В чл. 15, ал.1 да се добави второ изречение: „Разпределението на времето за практическо обучение в реална работна среда на учениците може да бъде в отделни дни или часове през седмицата, както и в отделни блокове от последователни дни, в зависимост от спецификата на производствения процес, дейността или местонахождението на работодателя и с оглед осигуряване на ефективна организация на обучението.“ Установената практика за 2 дни седмично в 11 клас и 3 дни в 12 клас ограничава училищата и	**Не се приема**	Предложената редакция на чл. 15, ал. 1 от проекта на акт дава възможност за ефективно времево разпределение на обучението в реална работна среда посредством гъвкав

		работодателите в създаването на различни варианти за практическо обучение. Наредбата трябва ясно да определя допустимите форми на обучение. Някои фирми предпочитат 4-часов работен ден в повече дни, комбиниран с учебни часове, докато други със сезонен характер не могат да предложат заетост извън тези периоди. Това ограничава разширяването на дуалното обучение.		график за провеждането му.
		Чл. 17 ал. 2 да бъде променена така: „Обучаваният вписва в дневника по ал. 1 в края на всеки работен ден поставените и изпълнените практически задачи с описание на извършените дейности в съответствие с учебната програма.“ Изискването за детайлно описание на използваните материали, инструменти, машини и придобити компетентности ненужно натоварва обучаемия и създава административна тежест, без да подобрява качеството на обучението.	**Не се приема**	Вписването в дневника от ученика на изучаваните теми, изпълняваните практически задачи, използваните материали, инструменти и машини, усвоените компетентности и възникнали проблеми е оправдано с оглед проследяемост на придобитите знания, умения и компетентности по време на обучението, респ. преодоляване на възникналите затруднения.
		В чл. 19 ал. 4 т. 8 да се добави в края на изречението „на лица, навършили 16 години“. Да се създаде нова т. 9: 9. „Участва в адаптирането на утвърдените учебни програми за практическо обучение в реална работна среда на учениците при конкретния работодател.“ За училищата учебната програма по „Практическо	**Не се приема**	Чл. 16, ал. 4 от Наредбата регламентира процеса по разработване и утвърждаване на учебните програми за

		обучение в реална работна среда“ трябва да бъде утвърдена в съответствие с чл. 13д ал. 2 на ЗПОО като част от специфичната професионална подготовка. В чл. 19 ал. 5 текстът да се промени така: „Един учител методик при осъществяване на връзката между училището и работодателя в дуалната система на обучение изпълнява функциите си по ал. 4 с всички наставници на учениците от една професия“. Често един наставник отговаря за един или двама ученици, което изисква повече от шест наставника на паралелка и става неефективно и финансово тежко.	**Приема се**	практическо обучение в реална работна среда.
		Към чл. 19 се създава нови ал. 6, ал. 7, ал. 8 ал. 9 и ал. 10 които да имат следното съдържание: „(6) Учителят по професионална подготовка по ал. 1 изпълнява функциите на: 1. учител по учебни предмети или модули за професионална подготовка от учебния план, и 2. координатор на практическото обучение в реална работна среда между работодателя, наставниците, училището, ученика и родителите (7) Учителят по професионална подготовка по ал. 1 осъществява връзката между работодателя, наставниците, училището, учениците и родителите, като в нормата му задължителна преподавателска работа се включват и часове по практическо обучение в реална работна среда, в рамките на които: 1. координира работата с наставниците за прилагане на единни критерии и средства за оценяване на постиженията на учениците; 2. съдейства на работодателите и наставниците за решаване на възникващи противоречия с учениците или родителите, както и при нарушения на трудовата дисциплина и неспазване на правилата за работа от страна на учениците; 3. поддържа връзка с класния ръководител и контролира присъствията и отсъствията на учениците по време на практическо	**Приема се частично**	Чл. 17а[2] от ЗПОО не вменява различни функции на учителя-методик и учителя по професионална подготовка при осъществяване на връзката между работодателя, наставника и обучаващата институция. Предложението в голяма степен преповтаря предложената редакция на чл. 19 от изменителния акт, като детайлизира процесите. От друга страна се въвеждат и контролни функции на учителя по професионална подготовка във връзка с

		обучение в реална работна среда; 4. следи за изпълнението и напредъка по учебната програма за практика в реална работна среда; 5. участва в адаптирането на утвърдените учебни програми за практическо обучение в реална работна среда на учениците при конкретния работодател. (8) Учителят по професионална подготовка по ал. 1 участва в разработването на критерии за подбор и разпределение на учениците за практическо обучение в реална работна среда, както и в провеждането на самия подбор. (9) Един учител по професионална подготовка изпълнява функциите си по ал. 7 с всички наставници на учениците от една паралелка по една професия. Времето на пребиваването на учителя по професионална с обучителна или контролна дейност на територията на производството на работодателя да се определи като време, проведено в командировка, освен ако същият не е сключил допълнителен трудов договор с работодателя по КТ.“ Необходимо е ясно разграничение между ролите на учител методик и учител по професионално обучение, тъй като в повечето училища с дуално обучение работят учители по професионална подготовка. Основните предизвикателства включват индивидуалните проблеми с ученици и родители, които работодателите и наставниците не могат да решат сами. Липсва яснота кой отговаря за участието и изпълнението на учебната програма, както и за предотвратяване на възлагането на несвойствени задачи. Трябва да се изясни кой ще отговаря за часовете за практическо обучение в 11 и 12 клас. Предложението ще позволи законово да се определи основание за посещенията на учителя и, в случай на бедствия, аварии и злополуки, които могат да възникнат на територията на производството на работодателя. Също така да се установи, разследва причината и да се декларира пред НАП		присъствието и отсъствието на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда, което с оглед трудовоправните отношения между ученика и работодателя е предмет на уредба от трудовото законодателство.

		с цел изплащане на обезщетението на пострадалия след евентуално настъпила злополука - по смисъла на ЗБУТ.		
		Чл. 20 ал. 2 да отпадне. Съществуващият текст е релевантен само за учителите методисти, когато не им се възлагат часове по практическо обучение и графикът е за два/три дни седмично. Текстът е излишен. Директорът има право и задължение да изготви седмично разписание, което осигурява нормално провеждане на часовете и ефективна заетост на учителите, оптимизирайки учебния процес и предотвратявайки ненужно натоварване.	**Не се приема**	Разпоредбата гарантира равномерна натовареност на учителя – методик/учителя по професионална подготовка.
		В чл. 22 т. 3 да се добави следният текст: „спазва трудовото законодателство и вътрешните правила на предприятието за провеждане на практическо обучение в реална работна среда;“ Учениците, участващи в дуално обучение, са длъжни да спазват правилата на Кодекса на труда (КТ) при работодателя и Закона за предучилищното и училищното образование (ЗПУО) в училище. Учениците често приемат за водещи правилата на училището, което позволява по-свободен режим за закъснения и отсъствия. `	**Не се приема**	На основание чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.
		Текстът на чл. 22 да стане ал(1) и да се създадат нови ал. 2, ал. 3, ал. 4 и ал. 5, които да имат следното съдържание: „(2) В случай на заболяване по време на практическо обучение в реална работна среда обучаемите ползват отпуск при временна нетрудоспособност по чл. 162 от КТ. Оригиналът на болничния лист се представя на работодателя, а копие от него – на класния ръководител за оформяне на отсъствията от учебните часове в училище.	**Не се приема**	Трудовоправните и осигурителни отношения са предмет на Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Направеното предложение за

				представяне на копие от болничния лист на класния ръководител е в противоречие с чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза, който регламентира задължението на осигуреният да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му.
		(3) При липса на издаден болничен лист в случаите по ал. 2 или при отсъствие по време на практическо обучение в реална работна среда по уважителни причини, обучаемите могат да използват неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. В този случай часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по допълнителен график изготвен от училището и работодателя.	**Не се приема**	Направеното предложение е в противоречие с чл. 15, ал. 1 от Закона за нормативните актове. Налице е несъответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, в които няма предвидена хипотеза при ползването на неплатен отпуск, работникът да полага труд по допълнителен график за времето, в което е ползвал неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. Съгласно чл. 233 от Кодекса на

				труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство. Следва да се отбележи, че в редица случаи би могло да възникне обективна невъзможност часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по допълнителен график извън вече определения – сезонен характер на работата, определено работно време в предприятието, осигуряване на наставници и пр.
		(4) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 325 т. 1, чл. 326 ал. 1 или чл. 328 ал. 1 т. 5 от КТ ученикът може да продължи обучението си чрез работа ако намери друг работодател, който да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в дневна форма на обучение, а ако няма такава в паралелката в която се обучава, преминава в самостоятелна форма. (5) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 330 ал. 2 т. 6 от КТ ученикът може да продължи обучението си чрез работа ако намери друг работодател, който	**Не се приема**	Предложените текстове на нови ал. 4 и ал. 5 не са съобразени с чл. 10, ал. 1 от Закона за нормативните актове - обществени отношения от една и съща област се уреждат с един, а не с няколко нормативни актове от същата степен. Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за

		да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в самостоятелна форма на обучение.“ Различията в изискванията за отсъствия – болничен лист по Кодекса на труда и електронна медицинска бележка по Закона за предучилищното и училищното образование – затрудняват управлението на отсъствията на ученици в дуално обучение. Липсата на единна система за отчитане на отсъствия създава проблеми за училищата и работодателите. Честите отсъствия на ученици без уведомяване водят до отказ от дуално обучение от страна на работодателите. Те се позовават на правото на учениците за 15 дни по семейни причини, достатъчно само с уведомление на класния ръководител. Работодателите не очакват дисциплинарни наказания по КТ и разчитат училището да осигури дисциплина на работното място. Училищното законодателство предлага ограничени мерки като "забележка" и "предупреждение за преместване", които не са ефективни за XI и XII клас. Прекратяването на трудов договор създава проблеми за продължаване на обучението на уволнените ученици. Учениците в XI и XII клас, които не са в задължителна училищна възраст, трябва да поемат споделена отговорност за своето образование заедно с училището.		организация на дейностите в училищното образование е нормативният акт, който определя задължителните изисквания за организацията на формите на обучение, респ. редът за преминаване от една форма на обучение в друга. Предложенията не кореспондират с чл. 17 а, ал. 1 от ЗПОО и чл. чл. 2 от Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Съгласно посочените текстове 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 един или няколко

				работодатели и институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информация и професионално ориентиране. И в двата акта няма въведено задължение ученикът да „намери друг работодател“, при който да се проведе практическото обучение в реална работна среда, т. е. да е активната страна за сключване на партньорско споразумение между работодател и институция от системата на професионалното образование и обучение. Разпоредбите въвеждат неизпълним или трудно изпълним модалитет – в съвременната динамика на пазара на труда, ученикът следва сам да намери работодател от района, в който се обучава и то в сферата на професията, която изучава и работодателят

				да изрази съгласие за сключване партньорско споразумение с образователната институция, за да може ученикът да продължи образованието си в дуална форма. Предложеният текст, съгласно който ученикът наказан с дисциплинарно уволнение преминава в самостоятелна форма има санкционен характер, а санкциите са изрично посочени в чл. 199 от ЗПУО. Ученикът за едно деяние, получава две санкции – дисциплинарно уволнение и преминаване в самостоятелна форма.
		В чл. 23, ал. 4 след учителя методик да се добави текста: „или учителят по професионална подготовка“ Съгласно промените в ЗПОО.	**Не се приема**	Предложението вече се съдържа в проекта на акт
		В чл. 23 ал. 5 да се намали срокът за съхранение на дневниците и протоколите от 5 на 1 година. Личното образователно дело и електронният дневник съдържат цялата необходима информация за оценката и развитието на учениците. Дневниците и протоколите от междинни оценки са допълнителна документация, която може да се съхранява за по-кратък период, тъй като дългосрочното съхранение създава	**Не се приема**	Петгодишният срок на съхранение на дневниците за практическото обучение и протоколите с годишните оценки от практическото

		значителна административна тежест.		обучение в реална работна среда на обучаваните кореспондира със заложените срокове за съхранение на дневниците в Наредба № 8 от 11 август 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование.
11.	**София Дамянова (предложението е постъпило по електронна поща на 02.08.2024 г.)**	Внасянето на промени в Наредба № 1 е наложително и навременно. Предложените изменения отговарят на някои от съществуващите предизвикателства в системата на дуалното професионално образование, а именно: 1. Синхронизират текстовете на Наредба № 1 с настъпилите промени в Закона за професионалното образование и обучение, като разделят функциите на учителя-методик и учителя по професионална подготовка, на когото с последните промени на ЗПОО са регламентирани задължения по поддържане на връзка между работодателя, наставника и обучаващата организация. Променени са и изискванията към наставниците в съответствие с настъпилите промени в закона. 2. Прецизирани са местата, на които се провежда практическото обучение в реална работна среда, като е обърнато внимание на възможността за провеждането му и в учебно- производствени бази на предприятията, в които да се реализира предварителна подготовка преди ефективното участие в реалния производствен процес. Дадена е възможност за провеждане на производствените практики на учениците от 10-ти клас в реалната работна среда на предприятията-партньори. 3. Добавени са ангажименти на работодателите и обучаващите институции към:		

- информационните кампании сред учениците от V-ти до Vll-ми клас за кариерното им ориентиране и привличане към дуална форма на обучение;
- запознаване с възможностите и дейността на предприятията на приетите вече ученици и обучаващи се в първи гимназиален етап (VIII - X клас);
- информационни кампании за включване в дуално обучение, насочени към възрастните (лица над 16 години);
- съвместно провеждане на производствените практики на учениците.

4. Предоставено е решение с проблема за практическо обучение в реална работна среда на ученици, които нямат навършени 16 години в началото на Xl-ти клас и е прецизиран процесът на разпределение на учениците като разположение във времето.
5. Обърнато е внимание на свободата на училището - в съответствие с изискванията на предприятието-партньор, да разработи свободно графика за практиката, макар че не е достатъчно еднозначно, че това включва и възможност за блоково провеждане на практическото обучение в реална работна среда.
6. Прецизирани са и правилата за водене на дневника на ученика за практическо обучение в реална работна среда.

Съществуват обаче основни проблеми, които остават нерешени!

В направеното предложение за съжаление липсват насоки към промяна на философията и подхода към дуалното обучение, които са залегнали в СТРАТЕГИЧЕСКАТА ВИЗИЯ за развитие на дуалното професионално образование и обучение в България, която намери отражение в плана за изпълнение на стратегията България 2030 за 2025 година.

Липсват текстове, които да овластяват работодателите като движеща сила в дуалното професионално образование. Подобни мерки биха могли да включват:

даване възможност на работодателите да извършват подбор на ученици преди стандартната процедура за класиране на учениците по държавния план-прием по примера на приеманите деца със СОП, хронични

		заболявания или от домовете за деца; даване възможност на работодателите да изберат своите дуалисти в процеса на обучението им в периода VIII - X клас; даване възможност за прием и в по-малко от половин паралелка (13 ученици) при липса на достатъчно работодатели като минималният брой на групата да е съпоставим с минималния брой ученици за делене на групи по практика на професията за съответното професионално направление. заявката от страна на работодателите за прием в VIII клас да е приоритетна в процеса на реализиране на държавния план-прием и да не се допуска РУО или училище да отказва подадени заявки от фирмите, както и да закрива дуални паралелки на първо класиране. Остава нерешен един от сериозните проблеми - преминаване от дуална в дневна форма и обратно на учениците след 10-ти, след 11-ти клас и по време на учебната година. Не е решено и противоречието с Наредбата за учебния план по повод училищния учебен план. Липсва и отговор на въпроса с болничните листове, електронните медицински бележки, отсъствието по семейни причини, нарушенията на трудовата дисциплина и отражението при прекратяване на трудовите договори върху формата на обучение на учениците. В чл. 3 ал. 3 да отпадне „може да“. Производствената практика в X клас трябва да се проведе при работодателите-партньори с цел да се повиши мотивацията на учениците, да се стимулира интересът им към избраната професия.	**Не се приема**	Формулираната нова ал. 3 в чл. 3 от изменителния акт осигурява правна възможност обучението по производствена практика да се провежда в сътрудничество с работодателите-партньори в реална работна среда, като в същото време не дерогира предвидената

				възможност практическото обучение да се проведе на определените в чл. 30 от ЗПОО места.
		В чл. 4 ал.1 да се премахне „и специалности“. Синхронизиране с промените в ЗПОО	**Не се приема**	Учениците ще продължават да се обучават по специалности до завършване на тяхното обучение, а обучението само по професии ще започне от учебната 2026 – 2027 г. за приетите в VIII клас.
		Чл. 4 ал. 2 да се променя така: „Партньорството по ал.1 възниква с писменото заявяване за прием на ученици за обучение чрез работа (дуална система на обучение) от страна на работодателя или работодателите пред директора на институцията по чл. 2. Отпадането на необходимостта от сключване на договор за дуално обучение още при реализиране на план-приема намалява административната тежест и освобождава работодателя да поема ангажименти 3 години преди реалния процес на обучение. Заявката за прием ще се счита за възникване на партньорство. Партньорите сами могат да решат дали ще оформят партньорството си в някакъв административен акт. Чл.4 ал. 3 да се промени така: „Организацията и провеждането на обучението чрез работа (дуална система на обучение) по професията се осъществява въз основа на договор между институция по чл. 2 и един или няколко работодатели. Договорът се сключва не по-късно от пет месеца преди началото на учебната година, в която ще започне практическото обучение в реална работна среда.“	**Не се приема**	Предложените изменения на чл. 4, ал. 2 и ал. 3 са в противоречие с чл. 17а, ал. 1 от ЗПОО. Обучението чрез работа (дуална система на обучение) е специфична форма на обучение за придобиване на професионална квалификация, която се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор, между един или няколко работодатели и:

		Отлага се задължението за сключване на договора за провеждане на обучение чрез работа между работодателите и училището да момента, в който реално ще предстои провеждането на практическото обучение в реална работна среда, т.е. към март - април преди учениците да завършат X клас и да започне разпределението по работодатели за XI и XII клас.		1. институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информиране и професионално ориентиране, или 2. средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка.. За провеждане на обучение в дуална форма е необходимо кумулативно наличие и на двете предпоставки - реализиран прием, заявен от работодателя пред директора на училището и сключен договор между тях. С договорът се уреждат правата и задълженията на страните, свързани с организацията и провеждането на обучението чрез работа, броя на обучаваните лица, срока на обучението, осигуряването на материално-техническата база за придобиване на

				уменията, определени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия и учебната документация, обучаващите лица. На ниво план-прием се определя броят на местата в паралелките и формата на обучение, в конкретния случай - обучение чрез работа (дуална система на обучение), по арг. от чл. 49, т. 2 и т. 3 от Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, която в тази си част не е предмет на настоящия изменителния акт.
		Създават се нови ал. 4, ал. 5 и ал.6 „(4) По своя инициатива работодателят може да сключи предварителен договор с отделен ученик и негов законен представител и училището-партньор за провеждане на обучение чрез работа; (5) Предварителният договор по ал. 4 може да се сключва от 1 април на годината на кандидатстване на ученика за прием в VIII клас до подписване на трудовия договор по чл. 230 от КТ и може да бъде Дава се право и възможност на работодателя да мотивира и избира учениците, които ще се обучават дуално още на ниво прием. С въвеждането на допълнителния договор се прави стъпка напред към превръщане на	**Не се приема**	Водещата роля на работодателя за реализиране на дуално обучение е определена в чл. 17а, ал. 4 от ЗПОО, съгласно който обучението чрез работа (дуална система на обучение) се осъществява въз основа на прием, заявен от

		работодателя във водещата страна при дуалното обучение. Той може да проведе процедури на подбор за своите бъдещи дуалисти и това да гарантира приемане на основание за приемане на ученика по Глава четвърта, раздел VIII на Наредба 10 за организация на дейностите в училищното образование; (6) В предварителния договор по ал.4 се регламентират правата и задълженията на всяка от страните, свързани с организацията и провеждането на обучение чрез работа, професията, по която ще се осъществява обучението, съвместните дейности преди периода на практическо обучение в реална работна среда и след него. ученици, които осъзнато и мотивирано да се обучават по избраната професия при конкретния работодател. Избягва се принудително разпределение по работодатели на ученици, които в процеса на класиране по време на прием в VIII клас са попаднали на мястото си по 7-мо, 8-мо или друго желание. Дава се възможност работодателят да си подбере учениците и преди официалната процедура по разпределение по работни места, ако прояви инициатива и активност в периода VIII-X клас.		работодателя пред директора на съответната институция, осъществяваща професионално образование и обучение. При първичното уреждане на обществените отношения в дуалното обучение в ЗПОО не е предвидена възможност за „приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа“. Не са формулиране ясни правата и задълженията на страните, което възпрепятства възможността да се прецени съответствието на предлаганото тристранно споразумение със ЗПУО.
		В **чл.5 т.1** да се измени така: „определя броя на обучаваните, които може да приеме за практическо обучение в реална работна среда и сключва договор по чл. 4 ал. 3 с институцията по чл. 2“ Уточнява се, че реалните договорни ангажименти на работодателя възникват преди учениците да завършат X клас и преди да започне реалното разпределение по работодатели и работни места.	**Не се приема**	Аргументите за неприемане са идентични с горепосочените за отхвърляне на предложените изменения на чл. 4, ал. 2 и ал. 3.

		В чл. 6 новата т.8 „работодателя“ да се замени с „работодателите и Регионалното управление на образованието“ В повечето случаи работодателите са повече от един, а подкрепата на РУО е от изключително значение от една страна за подкрепа на приоритетната държавна политика към дуалното професионално образование, а от друга страна е важна тяхната роля за осигуряване на достъп до учениците и родителите в V - VII клас особено в средните училища.	**Приема се**	

		В чл. 9 ал. 2 освен промяната в срока за заявяване на прием да се заличи думата „специалности“. В съответствие с промените в ЗПОО	**Не се приема**	Учениците ще продължават да се обучават по специалности до завършване на тяхното обучение, а обучението само по професии ще започне от учебната 2026 – 2027 г. за приетите в VIII клас.
		В чл. 9 да се създаде нова ал. 3 със съдържание: Работодателят заявява писмено пред директора на училището в срок до 15 март на учебната година, в която учениците са X клас, броя на обучаемите, които ще приеме за практическо обучение в реална работна среда през следващата учебна година. Останалите алинеи да се преномерират. Тъй като в българския модел на дуално обучение на практика работодателят се включва в процеса едва в XI клас, необходимо е да се разграничи заявката за прием, която е основание за създаване на партньорство за предлагане на дуално обучение и реалната възможност на работодателя да организира и проведе същинската част на дуалното обучение три години по-късно. При заявка за прием става въпрос за планове на работодателя, а при заявяване на броя ученици, за които ще се осигури практическо обучение в реална работна среда имаме реална готовност за участието на работодателя в процеса на база моментната ситуация в бизнеса.	**Не се приема**	На основание чл. 5, т. 1 от Наредбата броят на обучаваните лица се определя от работодателя със заявката за прием за обучение чрез работа (дуална система на обучение), подадена към съответната институция в системата на професионалното образование и обучение. Действащите текстове от Наредбата кореспондират с нормите, регламентиращи осъществяването на план-приема.
		В чл. 9 ал. 9 освен промяната в срока да се заличат думите „учебната		На основание чл. 10 от Наредбата учениците в

		година, в която ще започне“ и текста да стане: (9) Работодателят сключва с учениците трудов договор по чл. 230, ал. 1 от КТ най-късно една седмица преди началото на практическото обучение в реална работна среда. Логиката на действие се потвърждава и от предвидената промяна в ал.10. Организирането на практическото обучение в реална работна среда може да бъде по различен начин и часовете може да са групирани в отделни модули, които да започват по-късно през учебната година. С въвеждане на изискването трудовият договор да е сключен преди започване на учебната година поставя работодателите в сложна ситуация да дефинират периода, в който учениците имат трудов договор, но реално не постъпват на работа, защото по график, например, ще започнат през ноември или през втория срок.	**Не се приема**	XI и XII клас придобиват статут на обучавани лица в обучение чрез работа (дуална система на обучение) след сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят подходящ срок за започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на предприятието и производствения процес.
		След променения текст на чл. 15, ал.1 да се добави второ изречение: Разпределението на времето за практическо обучение в реална работна среда на учениците може да бъде в отделни дни или часове през седмицата, както и в отделни блокове от последователни дни, в зависимост от спецификата на производствения процес, дейността или местонахождението на работодателя и с оглед осигуряване на ефективна	**Не се приема**	Предложената редакция на чл. 15, ал. 1 от проекта на акт дава възможност за ефективно времево разпределение на обучението в реална

		организация на обучението. Въпреки относителната свобода, която на пръв поглед дава предложеното съдържание на ал.1, практиката показва, че често под график се разбира началото и края на работния ден, както и разпределението на почивките, дали ще се работи на смени и т.н. Създадената практика за 2 дни седмично в 11 клас и 3 дни в 12 клас притеснява училищата и работодателите да направят различни варианти на обособяване на часовете за практическо обучение в реална работна среда. По тази причина по-добре текстовете на наредбата да бъдат ясни и еднозначни по отношение на това, какво е допустимо. Практиката показва, че има фирми, които предпочитат децата да са на 4 часов работен ден в повече дни от седмицата, комбинирано с учебни часове, при други работата е със сезонен характер и не могат да предложат заетост извън тези периоди и всичко това пречи на разширяване обхвата на дуалното обучение. Чл. 17 ал.2 да бъде променен така: Обучаваният вписва в дневника по ал. 1 в края на всеки работен ден поставените и изпълнените практически задачи с описание на извършените дейности в съответствие с учебната програма. Въвеждането на изискване за описание на използвани материали, инструменти и машини, изброяване на придобити компетентности излишно натоварва обучаемия с несвойствени задължения, а според спецификата на работата е възможно да не се налага използване на материали, инструменти и машини или да се използват едни и същи такива през целия период на обучението. Въведеното в ал. 2 подробно описание на елементите на информацията, която трябва ежедневно да се вписва в дневника увеличава многократно разхода на хартия и въвежда излишна административна тежест, която не води до подобряване на качеството на обучението. В чл. 19 ал.4 т.8 да се добави в края на изречението „на лица, навършили 16 години“	**Не се приема**	работна среда посредством гъвкав график за провеждането му. Вписването на изучаваните теми, изпълняваните практически задачи, използваните материали, инструменти и машини, усвоените компетентности и възникнали проблеми е оправдано с оглед проследяемост на придобитите знания, умения и компетентности по време на обучението, респ. преодоляване на възникналите затруднения. Чл. 16, ал. 4 от Наредбата

		И да се създаде нова т.9 „9. Участва в адаптирането на утвърдените учебни програми за практическо обучение в реална работна среда на учениците при конкретния работодател.“ След като не са предвидени никакви промени в чл. 16 по отношение на разработването и утвърждаването на учебните програми, то за училищата учебната програма по „Практическо обучение в реална работна среда“, като част от специфичната професионална подготовка, следва да бъде утвърдена в съответствие с чл. 13д ал. 2 на ЗПОО.	**Не се приема**	регламентира процеса по разработване и утвърждаване на учебните програми за практическо обучение в реална работна среда.
		В чл. 19 ал.5 да се премахне ограничението за шестима наставници, като се предвиди учителят методик да работи с всички наставници на учениците от една професия. Предлагам текста: „Един учител методик при осъществяване на връзката между училището и работодателя в дуалната система на обучение изпълнява функциите си по ал. 4 с всички наставници на учениците от една професия“. Често се налага един наставник да отговаря за един или двама ученици и броя на наставниците в паралелката да е повече от 6. Ако текстът остане в този вид, означава, че за една паралелка трябва да имаме повече учители, отговарящи за практическото обучение в реална работна среда, което неефективно и финансово необезпечено. Освен това, Наредбата не дава яснота - на кого се възлагат планираните в учебния план часове по предмета от специфичната професионална подготовка „Практическо обучение в реална работна среда“. Ако се изходи от текстовете, наставникът просто координира връзката училище - наставник - работодател, участва в разпределението на учениците и реагира при някакви възникнали казуси. Това би означавало, че учебните часове се възлагат евентуално на наставниците, които реално провеждат обучението и изпълняват учебната програма с учениците. За координиране на дейностите наставникът получава намален норматив. При такива обстоятелства може да се очаква, че поддържането на контакт с работодателя, наставника и училището не е нужно да се ограничава само до 6 наставника. Подобен вариант би бил подходящ при големи фирми, които	**Приема се**	

		разполагат с цели отдели за квалификация и координиране на обученията на дуалистите, които имат собствени програми и практики за обучение. Предлагам новите алинеи на чл. 19 да имат следното съдържание: (6) Учителят по професионална подготовка по ал.1 изпълнява функциите на: 1. учител по учебни предмети или модули за професионална подготовка от учебния план и 2. координатор на практическото обучение в реална работна среда между работодателя, наставниците, училището, ученика и родителите (7) Учителят по професионална подготовка по ал.1 осъществява връзката между работодателя, наставниците, училището, учениците и родителите като в нормата му задължителна преподавателска работа се включват и часове по практическо обучение в реална работна среда, в рамките на които: 1. координира работата с наставниците за прилагане на единни критерии и средства за оценяване на постиженията на учениците; 2. съдейства на работодателите и наставниците за решаване на възникващи противоречия с учениците или родителите, както и при нарушения на трудовата дисциплина и неспазване на правилата за работа от страна на учениците; 3. поддържа връзка с класния ръководител и контролира присъствията и отсъствията на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда; 4. следи за изпълнението и напредъка по учебната програма за практика в реална работна среда; 5. участва в адаптирането на утвърдените учебни програми за практическо обучение в реална работна среда на учениците при конкретния работодател. (8) Учителят по професионална подготовка по ал.1 участва в разработването на критерии за подбор и разпределение на учениците за	**Приема се частично**	Чл. 17а[2] от ЗПОО не вменява различни функции на учителя-методик и учителя по професионална подготовка при осъществяване на връзката между работодателя, наставника и обучаващата институция. Предложението в голяма степен преповтаря предложената редакция на чл. 19 от изменителния акт, като детайлизира процесите. От друга страна се въвеждат и контролни функции на учителя по професионална подготовка във връзка с присъствието и отсъствието на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда, което с оглед трудовоправните отношения между ученика и работодателя е предмет на уредба от

		практическо обучение в реална работна среда, както и в провеждането на самия подбор. (9) Един учител по професионална подготовка изпълнява функциите си по ал. 7 с всички наставници на учениците от една паралелка по една професия. Важно е ясно да се разграничат ролите на учител методик и учител по професионално обучение. В момента преобладаващата част от училищата, които предлагат дуално обучение работят с учители по професионална подготовка. Най-сериозните предизвикателства, които възпрепятстват провеждането на дуално обучение са именно индивидуални проблеми с ученици и родители. Работодателите и наставниците не могат сами да се справят с отсъстващи и недисциплинирани ученици. Липсва яснота кой отговаря именно на ниво ученик за участието му и изпълнението на учебната програма. В някои случаи се налага учителят да се намеси и за предотвратяване на възлагане на несвойствени задачи на учениците в рамките на обучението им в реална работна среда. Освен това е необходимо да се изясни въпроса за възлагането на учебните часове за практическо обучение в реална работна среда. В 11 клас те са 644, а в 12 клас - 679. Ако бъдат възложени на учител-методик, то единствената му учебна заетост ще бъде координирането на дуалното обучение, защото нормата му е 600 часа. По отношение за въведеното задължение за разработване и актуализиране на учебните програми за практическо обучение в реална работна среда с участието на учителите по професионална подготовка - това противоречи на чл. 13д от ЗПОО. Чл. 20 ал.2 да отпадне, а не да се променя Съществуващият текст има смисъл и роля само за учителите методисти и то само при условие, че не им се възлагат учебните часове по практическо обучение в реална работна среда и в същото време в случай, че графикът е за два или 3 дни в	**Не се приема**	трудовото законодателство. Разпоредбата гарантира равномерна натовареност на

		седмицата. Ако приемем, че часовете за практическо обучение в реална работна среда се възлагат на учителите по професионална подготовка, то не е възможно да се възложат други часове в деня, ако учениците имат по седмично разписание цял ден (7 часа) практика в реална работна среда. При всеки от казусите алинеята е излишна. Право и задължение на директора е да изготви седмично разписание, което да осигури нормално провеждане на часовете и ефективна заетост на учителите.		учителя – методик/учителя по професионална подготовка.
		В чл. 22 да се добави към т. 3 „спазва трудовото законодателство и вътрешните правила на предприятието за провеждане на практическо обучение в реална работна среда; Сериозни предизвикателства се наблюдават при учениците именно с редуване на правилата на КТ при работодателя и тези на ЗПУО в училище. Обикновено учениците приемат за водещи правилата от училище - да закъснееш, да отсъстваш при не особено строг режим, особено след дадените разрешения за 15 дни неприсъствие в училище, което се равнява на 105 часа. Това налага въпреки трудовия договор, в наредбата изрично да се спомене задължението за спазване на кодекса на труда.	**Не се приема**	На основание чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.
		Досегашният текст на чл. 22 да стане ал.1 и да се създадат нови алинеи- (2) В случай на заболяване по време на практическо обучение в реална работна среда обучаемите ползват отпуск при временна нетрудоспособност по чл. 162 от КТ. Оригиналът на болничния лист се представя на работодателя, а копие от него - на класния ръководител за оформяне на отсъствията от учебните часове в училище.	**Не се приема**	Трудовоправните и осигурителни отношения са предмет на Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Направеното предложение за

				представяне на копие от болничния лист на класния ръководител е в противоречие с чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза, който регламентира задължението на осигуреният да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му. От друга страна, се създава и административна тежест за обучавания, който следва да си осигури или да заплати за използването на фотокопирна техника.
		(3) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 325 т. 1, чл. 326 ал. 1 или чл. 328 ал.1 т.5 от КТ, ученикът може да продължи обучението си чрез работа, ако намери друг работодател, който да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в дневна форма на обучение, а ако няма такава в паралелката, в която се обучава, преминава в самостоятелна форма. (4) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 330 ал.2 т.6 от КТ, ученикът може да продължи обучението си чрез работа, ако намери друг работодател, който	**Не се приема**	Предложените текстове на нови ал. 3 и ал. 4 не са съобразени с чл. 10, ал. 1 от Закона за нормативните актове - обществени отношения от една и съща област се уреждат с един, а не с няколко нормативни актове от същата

		да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в самостоятелна форма на обучение. Наложително е да се уредят въпросите с: - отсъствието на учениците от обучението в реална работна среда и се дефинират документите, които трябва да бъдат предоставени на работодателя и на училището; - дисциплината и поведението на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда; Действащите правила изискват издаване на болничен лист при трудово правоотношение, а за отсъствие от училище по здравословни причини - електронна медицинска бележка. Това внася объркване в процесите и е предпоставка за често напрежение и отказ на работодателите от дуално обучение, защото някои учениците отсъстват твърде често, понякога без предварително уведомяване и разрешаване на отпуск, влизат в спорове, че като ученици имат право на 15 дни по семейни причини, за което само трябва да уведомят класния ръководител и т.н. Добре е да се дефинират 15-те дни отсъствия по семейни причини дали се отнасят само за отсъствие от училище/по теория или и при работодател/по практика, както и да е ясно регламентирано, че не са 15 дни по семейни причини от училище и още 15 дни по семейни причини при работодател (тъй като вече има такива злоупотреби). По отношение на дисциплината работодателите не очакват да се налага изпълнение на процедури за дисциплинарни наказания по КТ и разчитат училището да се справи с осигуряване на дисциплина и отговорно отношение на учениците на територията на работодателя. От друга страна, училищното законодателство не позволява палитра от мерки освен санкциите „забележка“ и „предупреждение на преместване в друго училище“, като втората не е приложима при XI и XII клас, а и като цяло рядко водят до промяна в поведението. Когато се стигне до прекратяване на трудовият договор от страна на работодателя, не е ясно как трябва да продължи обучението на уволнените ученици. Практиката сочи доста подобни примери.		степен. Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование е нормативният акт, който определя задължителните изисквания за организацията на формите на обучение, респ. редът за преминаване от една форма на обучение в друга. Предложенията не кореспондират с чл. 17 а, ал. 1 от ЗПОО и чл. чл. 2 от Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Съгласно посочените текстове 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

		Тъй като учениците в XI и XII клас са в незадължителна училищна възраст, редно е да носят споделена отговорност за образованието си заедно с училището.		на договор между един или няколко работодатели и институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информация и професионално ориентиране. И в двата акта няма въведено задължение ученикът да „намери друг работодател“, при който да се проведе практическото обучение в реална работна среда, т. е. да е активната страна за сключване на партньорско споразумение между работодател и институция от системата на професионалното образование и обучение. Разпоредбите въвеждат неизпълним или трудно изпълним модалитет – в съвременната динамика на пазара на труда, ученикът следва сам да намери работодател от района, в който се обучава и то в сферата

				на професията, която изучава и работодателят да изрази съгласие за сключване партньорско споразумение с образователната институция, за да може ученикът да продължи образованието си в дуална форма. Предложеният текст, съгласно който ученикът наказан с дисциплинарно уволнение преминава в самостоятелна форма има санкционен характер, а санкциите са изрично посочени в чл. 199 от ЗПУО. Ученикът за едно деяние, получава две санкции – дисциплинарно уволнение и преминаване в самостоятелна форма.
		В чл. 23, ал.4 след учителя методик да се добави „или учителят по професионална подготовка“ Съгласно промените в ЗПОО	**Не се приема**	Предложението вече се съдържа в проекта на акт.
		В чл. 23 ал. 5 да се намали срокът за съхранение на дневниците и протоколите от 5 на 1 година. Тези документи е излишно да натоварват процеса по архивиране и обработка на ненужна документация с толкова	**Не се приема**	Петгодишният срок на съхранение на дневниците за практическото

		дълъг период на съхранение. Официалните документи, в които се съхранява оценката са личното образователно дело (личен картон) на ученика и електронния дневник. За пълноценното функциониране на текстовете на Наредбата и за осигуряване на ефективно прилагане на цялостната концепция на дуалното обучение се налагат промени в следните нормативни документи: Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. За организация на дейностите в училищното образование; Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. За учебния план; ***Наредба № 10 за организация на дейностите в училищното образование*** Предложеното в **Заключителната разпоредба** изменение е крайно недостатъчно и на практика просто официализира един процес, който тече редовно в последните години, като уточнява, че не МОН (както досега се е случвало), а РУО отговаря за него. В Наредба 10 следва да се внесат множество изменения, отнасящи се за дуалното обучение, за да бъдат ясно интегрирани изискванията на училищното с трудовото законодателство, както и да се осигури водещата роля на работодателите при обучението чрез работа: 1. Чл. 5 и чл. 6 следва да дефинират спецификата при дуалното обучение.	**Не се приема**	обучение и протоколите с годишните оценки от практическото обучение в реална работна среда на обучаваните кореспондира със заложените срокове за съхранение на дневниците в Наредба № 8 от 11 август 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование. Предложението е неясно и немотивирано.

		2. В чл. 7 ал. 1 т. 6 следва към производствената практика да се добави и практическото обучение в реална работна среда. Същото важи и за чл. 9, ал.6, т.2.	**Не се приема**	Предложението е немотивирано. Продължителността на работното време е нормативно уредена в Кодекса на труда.
		3. В чл. 32 трябва да се предвиди възможност за гъвкаво преминаване от дуална в дневна форма и обратно. Например: (*) Промяната на формата на обучение от дневна форма в обучение чрез работа (дуална система на обучение) или обратно се допуска след завършен десети или единадесети клас при условие, че броят на учениците, които се обучават по професията в паралелката позволява формиране на самостоятелни групи за съответните форми на обучение съгласно глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование. (**) Промяната по ал. (*) се извършва със заповед на директора след подадено заявление от ученика до директора на училището по реда на чл. 12, ал. 2 от ЗПУО. В тридневен срок след издаване на заповедта директорът уведомява началника на РУО за извършената промяна. (***) Когато промяната по ал. (*) се налага поради невъзможност на работодателя да осигури условия за практическо обучение в реална работна среда, във връзка с възникнали затруднения в работата на фирмата или поради възникнал интерес към предлагане на дуално обучение, промяната във формата на обучение се извършва със заповед на директора след мотивирано предложение от работодателя до директора на училището и съгласие на ученика, заявено по реда на чл. 12, ал. 2 от ЗПУО. В тридневен срок след издаване на заповедта директорът уведомява началника на РУО за извършената промяна.	**Не се приема**	В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на обучение.
		4. В чл. 32 ал. 2 да се добави нова т. 6 5. от обучение чрез работа (дуална система на обучение) в дневна	**Не се приема**	Предложението е неясна колаборация

		форма на обучение при прекратяване на договора по чл. 230 от КТ на ученика и при условие, че в училището има паралелка или група в дневна форма на обучение по същата професия или броят на учениците, които се обучават по професията в паралелката позволява формиране на самостоятелна група за дневна форма на обучение съгласно глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование.		между правния институт „преместване“ по смисъла на чл. 40 й, ал. 3 от Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищно образование и този на „промяна на формата на обучение“, съгласно чл. 32 от същата наредба. В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на обучение.
		6. В чл. 51 ал. 4 трябва да се предвиди и възможност за неравномерен прием в паралелка за дуална и дневна форма на обучение, като се определи броя ученици на ниво група, а да не е задължително да са по равно 13 на 13.	**Не се приема**	В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на

				обучение. Групата е част от паралелката, респ. се прилага нормативната относима за паралелка.
		7. В ГЛАВА ЧЕТВЪРТА „План-прием“ следва да се разработи нов раздел VIII „Приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа“, в който да се регламентира приемането на ученици по инициатива на работодателите. Може да се използват процеси подобни на тези в раздел VII.	**Не се приема**	Водещата роля на работодателя за реализиране на дуално обучение е определена в чл. 17а, ал. 4 от ЗПОО, съгласно който обучението чрез работа (дуална система на обучение) се осъществява въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на съответната институция, осъществяваща професионално образование и обучение. При първичното уреждане на дуалното обучение в ЗПОО не е предвидена възможност за „приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа“. Предложението за сключване на такъв договор не е

		Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. за учебния план 1. Необходимо е да се внесат промени в чл. 14, за да няма противоречие между изискването училищният учебен план да се утвърждава по паралелки и необходимостта това да се случва по групи, когато в паралелката се обучават едновременно ученици в дневна форма и ученици в дуална система на обучение, което е допустимо съгласно Наредба 10 и вече е утвърдена практика. В този член е добре да се прецизират и ал. 3 и 5 с оглед изясняване на провеждането на часовете по спортни дейности в XI и XII клас, както и по-ясното формулиране на съдържанието на училищния учебен план в случай на неравномерно разпределяне на часовете при дуалното обучение.	**Не се приема**	мотивирано, също така и правата и задълженията на страните са неясни, което възпрепятства възможността да се прецени неговото съответствие със ЗПУО. Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. за учебния план не е предмет на настоящата обществена консултация.
12.	**Мариета Георгиева (предложението е постъпило по електронна поща на 02.08.2024 г.)**	Внасянето на промени в Наредба 1 е наложително и навременно. Предложените изменения отговарят на някои от съществуващите предизвикателства в системата на дуалното професионално образование, а именно: 1. Синхронизират текстовете на Наредбата с настъпилите промени в Закона за професионалното образование и обучение, като разделят функциите на учителя методик и учителя по професионална подготовка, на когото в последните промени на ЗПОО са регламентирани задължения по поддържане на връзка между работодателя, наставника и обучаващата организация. Променени са и изискванията към наставниците в съответствие с настъпилите промени в Закона.		

		2. Прецизирани са местата, на които се провежда практическото обучение в реална работна среда, като е обърнато внимание на възможността за провеждането му и в учебно-производствени бази на предприятията, в които да се реализира предварителна подготовка преди ефективното участие в реалния производствен процес. Дадена и възможност за провеждане на производствените практики на учениците от 10-ти клас в реалната работна среда на предприятията-партньори. 3. Добавени са ангажименти на работодателите и обучаващите институции към: - информационните кампании сред учениците от V-ти до Vll-ми клас за кариерното им ориентиране и привличане за дуално обучение; - запознаване с възможностите и дейността на предприятията на приетите вече ученици и обучаващи се в първи гимназиален етап (VIII - X клас); - информационни кампании за включване в дуално обучение, насочени към възрастните (лица над 16 години); - съвместно провеждане на производствените практики на учениците. 4. Решен е проблема с практическото обучение в реална работна среда на учениците, които нямат 16 години в началото на Xl-ти клас и е прецизиран процеса на разпределение на учениците като разположение във времето. 5. Обърнато е внимание на свободата на училището в съответствие с изискванията на предприятието-партньор да разработи свободно графика за практиката, макар че не е достатъчно еднозначно, че това включва и възможност за блоково провеждане на практическото обучение в реална работна среда. 6. Прецизирани са и правилата за водене на дневника на ученика за практическо обучение в реална работна среда. КОИ СА ОСНОВНИТЕ ПРОБЛЕМИ, КОИТО ОСТАВАТ НЕРЕШЕНИ Като цяло предложените промени са по-скоро официализиране на съществуващата и в момента ситуация, която намери до голяма степен		

		отражение и в промените на ЗПОО. В направеното предложение по никакъв начин не прозира промяна на философията и подхода към дуалното обучение, които са залегнали в СТРАТЕГИЧЕСКАТА ВИЗИЯ за развитие на дуалното професионално образование и обучение в България, която намери отражение и в плана за изпълнение на стратегията България 2030 за 2025 година. На първо място липсват текстове, които да овластяват работодателите, като движеща сила в дуалното професионално образование. Подобни мерки могат да бъдат: даване на възможност работодателите да извършват подбор на ученици преди стандартната процедура за класиране на учениците по държавния план-прием по примера на приеманите деца със СОП, хронични заболявания или от домовете за деца; даване на възможност на работодателите да изберат своите дуалисти в процеса на обучението им в периода VIII -X клас; даване на възможност за прием и в по-малко от половин паралелка (13 ученици) при липса на достатъчно работодатели, като минималния брой на групата да е съпоставим с минималния брой ученици за делене на групи по практика на професията за съответното професионално направление. Заявката за прием в VIII клас да е приоритетна в процеса на реализиране на държавен план-прием и да не се допуска РУО да отказва подадени заявки от работодателите и да закрива дуални паралелки на първо класиране. На второ място остава нерешен един от сериозните проблеми - преминаване от дуална в дневна форма и обратно на учениците след 10-ти, след 11-ти клас и по време на учебната година. Не е решено и противоречието с Наредбата за учебния план по повод училищния учебен план. Липсва и отговор на въпроса с болничните листове, електронните медицински бележки, отсъствието по семейни причини, нарушенията на трудовата дисциплина и отражението на прекратяване на трудовите договори върху формата на обучение на учениците.		

		В новата ал. 3 на чл. 3 да отпадне „може да". Производствената практика, която по сега действащите учебни планове е след X-ти клас трябва да се проведе при работодателите-партньори, защото е изключително важно връзката с учениците да се установи колкото е възможно по-рано.	**Не се приема**	Формулираната нова ал. 3 в чл. 3 от изменителния акт осигурява правна възможност обучението по производствена практика да се провежда в сътрудничество с работодателите-партньори в реална работна среда, като в същото време не дерогира предвидената възможност практическото обучение да се проведе на определените в чл. 30 от ЗПОО места.
		В чл. 4 ал.1 да се премахне „и специалности"; Синхронизиране с промените в ЗПОО	**Не се приема**	Учениците ще продължават да се обучават по специалности до завършване на тяхното обучение, а обучението само по професии ще започне от учебната 2026 – 2027 г. за приетите в VIII клас.
		Чл. 4 ал. 2 да се променя така: „Партньорството по ал.1 възниква с писменото заявяване на прием на ученици за обучение чрез работа (дуална система на обучение) от страна на работодателя или работодателите пред	**Не се приема**	Предложените изменения на чл. 4, ал. 2

		директора на институцията по чл. 2. Отпадането на необходимостта от сключване на договор за дуално обучение още при реализиране на план-приема намалява административната тежест и освобождава работодателя да поема ангажименти 3 години преди реалния процес на обучение. Заявката за прием ще се счита за възникване на партньорство. Партньорите сами могат да решат дали ще оформят партньорството си в някакъв административен акт. Чл.4 ал. 3 да се промени така: „Организацията и провеждането на обучението чрез работа (дуална система на обучение) по професията се осъществява въз основа на договор между институция по чл. 2 и един или няколко работодатели. Договорът се сключва не по- късно от пет месеца преди началото на учебната година, в която ще започне практическото обучение в реална работна среда." Отлага се задължението за сключване на договора за провеждане на обучение чрез работа между работодателите и училището да момента, в който реално ще предстои провеждането на практическото обучение в реална работна среда, т.е. към март - април преди учениците да завършат X клас и да започне разпределението по работни места за XI и XII клас.		и ал. 3 са в противоречие с чл. 17а, ал. 1 от ЗПОО. Обучението чрез работа (дуална система на обучение) е специфична форма на обучение за придобиване на професионална квалификация, която се организира въз основа на партньорство, включително въз основа на договор, между един или няколко работодатели и: 1. институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информиране и професионално ориентиране, или 2. средно училище, профилирана гимназия или духовно училище, когато осигуряват професионална подготовка.. За провеждане на обучение в дуална форма е необходимо кумулативно наличие и на двете предпоставки - реализиран прием, заявен от работодателя

				пред директора на училището и сключен договор между тях. С договорът се уреждат правата и задълженията на страните, свързани с организацията и провеждането на обучението чрез работа, броя на обучаваните лица, срока на обучението, осигуряването на материално-техническата база за придобиване на уменията, определени в държавния образователен стандарт за придобиване на квалификация по професия и учебната документация, обучаващите лица. На ниво план-прием се определя броят на местата в паралелките и формата на обучение, в конкретния случай - обучение чрез работа (дуална система на обучение), по арг. от чл. 49, т. 2 и т. 3 от Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование, която в

				тази си част не е предмет на настоящия изменителния акт.
		Създават се нови ал. 4, ал. 5 и ал.6 „(4) По своя инициатива работодателят може да сключи тристранно споразумение с отделен ученик и негов законен представител и училището-партньор за провеждане на обучение чрез работа; (5) Споразумението по ал. 4 може да се сключва от 1 април на годината на кандидатстване на ученика за прием в VIII клас до подписване на трудовия договор по чл. 230 от КТ и може да бъде основание за приемане на ученика по Глава четвърта, раздел VIII на Наредба 10 за организация на дейностите в училищното образование; (6) В споразумението по ал.4 се регламентират правата и задълженията на всяка от страните, свързани с организацията и провеждането на обучение чрез работа, професията по която ще се осъществява обучението, съвместните дейности преди периода на практическо обучение в реална работна среда и след него. Дава се право и възможност на работодателя да мотивира и избира учениците, които ще се обучават дуално още на ниво прием. С въвеждането на споразумение работодател- ученик-училище се прави стъпка напред към превръщане на работодателя във водещата страна при дуалното обучение. Той може да проведе процедури на подбор за своите бъдещи дуалисти и това да гарантира приемане на ученици, които осъзнато и мотивирано да се обучават по избраната професия при избрания работодател. Избягва се принудително разпределение по работодатели на ученици, които в процеса на класиране по време на прием в VIII клас са попаднали на мястото си по 7-мо, 8- мо или друго желание. Дава се възможност работодателят да си подбере учениците и преди официалната процедура по разпределение по работни места, ако прояви инициатива и активност в периода VIII-X клас. За реализацията е необходимо да се създаде раздел VIII в глава четвърта на Наредба 10, в който по аналогия на приема на ученици със СОП	**Не се приема**	Водещата роля на работодателя за реализиране на дуално обучение е определена в чл. 17а, ал. 4 от ЗПОО, съгласно който обучението чрез работа (дуална система на обучение) се осъществява въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на съответната институция, осъществяваща професионално образование и обучение. При първичното уреждане на обществените отношения в дуалното обучение в ЗПОО не е предвидена възможност за „приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа“. Не са формулиране ясни правата и задълженията на страните, което възпрепятства

		и хронични заболявания, сираци и деца от домовете за настаняване от семеен тип, да се опише процедурата, по която може да стане такъв прием. За изпълнение на това предложение следва да се разработи нов раздел VIII на глава четвърта.		възможността да се прецени съответствието на предлаганото тристранно споразумение със ЗПУО.
		В чл.5 т.1 да се измени така: „определя броя на обучаваните, които може да приеме за практическо обучение в реална работна среда и сключва договор по чл. 4 ал.3 с институцията по чл. 2" Уточнява се, че реалните договорни ангажименти на работодателя възникват преди учениците да завършат X клас и преди да започне реалното разпределение по работодатели и работни места.	**Не се приема**	Аргументите за неприемане са идентични с горепосочените за отхвърляне на предложените изменения на чл. 4, ал. 2 и ал. 3.
		В новата т.8 на чл. б „работодателя" да се замени с „работодателите и Регионалното управление на образованието". В повечето случаи работодателите са повече от един, а подкрепата на РУО е от изключително значение от една страна за подкрепа на приоритетната държавна политика към дуалното професионално образование, а от друга страна е важна тяхната роля за осигуряване на достъп до учениците и родителите в V - VII клас особено в средните училища.	**Приема се**	

		В чл. 9 ал. 2 освен промяната в срока за заявяване на прием да се заличи думата „специалности". В съответствие с промените в ЗПОО	**Не се приема**	Учениците ще продължават да се обучават по специалности до завършване на тяхното обучение, а обучението само по професии ще започне от учебната 2026 – 2027 г. за приетите в VIII клас.
		В чл. 9 да се създаде нова ал. 3 със съдържание: Работодателят заявява писмено пред директора на училището в срок до 15 март на учебната година, в която учениците са X клас, броя на обучаемите, които ще приеме за практическо обучение в реална работна среда през следващата учебна година. Останалите алинеи да се преномерират. Тъй като в българския модел на дуално обучение на практика работодателят се включва в процеса едва в XI клас, необходимо е да се разграничи заявката за прием, която е основание за създаване на	**Не се приема**	На основание чл. 5, т. 1 от Наредбата броят на обучаваните лица се определя от работодателя със заявката за прием за обучение чрез работа (дуална система на

		партньорство за предлагане на дуално обучение и реалната възможност на работодателя да организира и проведе същинската част на дуалното обучение три години по-късно. При заявка за прием става въпрос за планове на работодателя, а при заявяване на броя ученици, за които ще се осигури практическо обучение в реална работна среда имаме реална готовност за участието на работодателя в процеса на база актуалната ситуация в бизнеса.		обучение), подадена към съответната институция в системата на професионалното образование и обучение. Действащите текстове от Наредбата кореспондират с нормите, регламентиращи осъществяването на план-приема.
		В чл. 9 ал. 9 освен промяната в срока да се заличат думите „учебната година, в която ще започне" и текстът да стане: (9) Работодателят сключва с учениците трудов договор по чл. 230, ал. 1 от КТ най-късно една седмица преди началото на практическото обучение в реална работна среда. (Логиката на действие се потвърждава и от предвидената промяна в ал.10.) Организирането на практическото обучение в реална работна среда може да бъде по различен начин и часовете може да са групирани в отделни модули, които да започват по-късно през учебната година. С въвеждане на изискването трудовият договор да е сключен преди започване на учебната година поставя работодателите в сложна ситуация да дефинират периода, в който учениците имат трудов договор, но реално не постъпват на работа, защото по график, например ще започнат през ноември или през втория срок.	**Не се приема**	На основание чл. 10 от Наредбата учениците в XI и XII клас придобиват статут на обучавани лица в обучение чрез работа (дуална система на обучение) след сключване на трудовия договор по чл. 230, ал. 1 КТ. Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят

				подходящ срок за започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на предприятието и производствения процес.
		След променения текст на чл. 15, ал.1 да се добави второ изречение: Разпределението на времето за практическо обучение в реална работна среда на учениците може да бъде в отделни дни или часове през седмицата, както и в отделни блокове от последователни дни, в зависимост от спецификата на производствения процес, дейността или местонахождението на работодателя и с оглед осигуряване на ефективна организация на обучението. Въпреки относителната свобода, която на пръв поглед дава предложеното съдържание на ал.1, практиката показва, че често под график се разбира началото и края на работния ден, както и разпределението на почивките, дали ще се работи на смени и т.н. Създадената практика за 2 дни седмично в 11 клас и 3 дни в 12 клас притеснява училищата и работодателите да направят различни варианти на обособяване на часовете за практическо обучение в реална работна среда. По тази причина по-добре текстовете на наредбата да бъдат ясни и еднозначни по отношение на това какво е допустимо. Практиката показва, че има фирми, които предпочитат учениците да са на 4 часов работен ден в повече дни от седмицата, комбинирано с учебни часове, при други работата е със сезонен характер и не могат да предложат заетост извън тези периоди и всичко това пречи на разширяване обхвата на дуалното обучение.	**Не се приема**	Предложената редакция на чл. 15, ал. 1 от проекта на акт дава възможност за ефективно времево разпределение на обучението в реална работна среда посредством гъвкав график за провеждането му.
		Чл. 17 ал.2 да бъде променен така: Обучаваният вписва в дневника по ал. 1 в края на всеки работен ден поставените и изпълнените практически задачи с описание на извършените дейности в съответствие с учебната програма.	**Не се приема**	Вписването на изучаваните теми, изпълняваните практически задачи,

		Въвеждането на изискване за описание на използвани материали, инструменти и машини, изброяване на придобити компетентности излишно натоварва обучаемия с несвойствени задължения, а според спецификата на работата е възможно да не се налага използване на материали, инструменти и машини или да се използват едни и същи такива през целия период на обучението. Въведеното в ал. 2 подробно описание на елементите на информацията, която трябва ежедневно да се вписва в дневника увеличава многократно разхода на хартия и въвежда излишна административна тежест, която не води до подобряване на качеството на обучението.		използваните материали, инструменти и машини, усвоените компетентности и възникнали проблеми е оправдано с оглед проследяемост на придобитите знания, умения и компетентности по време на обучението, респ. преодоляване на възникналите затруднения.
		В чл. 19 ал.4 т.8 да се добави в края на изречението „на лица, навършили 16 години" И да се създаде нова т.9 „9. Участва в адаптирането на утвърдените учебни програми за практическо обучение в реална работна среда на учениците при конкретния работодател."След като не са предвидени никакви промени в чл. 16 по отношение на разработването и утвърждаването на учебните програми, то за училищата учебната програма по „Практическо обучение в реална работна среда", като част от специфичната професионална подготовка, следва да бъде утвърдена в съответствие с чл. 13д ал. 2 на ЗПОО.	**Не се приема**	Чл. 16, ал. 4 от Наредбата регламентира процеса по разработване и утвърждаване на учебните програми за практическо обучение в реална работна среда.
		В чл. 19 ал.5 да се премахне ограничението за шестима наставници, като се предвиди учителят методик да работи с всички наставници на учениците от една професия. Предлагам текста: „Един учител методик при осъществяване на връзката между училището и работодателя в дуалната система на обучение изпълнява функциите си по ал. 4 с всички наставници на учениците от една професия".	**Приема се**	

		Често се налага един наставник да отговаря за един или двама ученици и броя на наставниците в паралелката да е повече от 6. Ако текста остане в този вид, означава, че за една паралелка трябва да имаме повече учители, отговарящи за практическото обучение в реална работна среда, което е неефективно и финансово необезпечено. Освен това Наредбата не дава яснота на кого се възлагат планираните в учебния план часове по предмета от специфичната професионална подготовка „Практическо обучение в реална работна среда". Ако се изходи от текстовете, че учителят-методист просто координира връзката училище - наставник - работодател, участва в разпределението на учениците и реагира при някакви възникнали казуси. Това би означавало, че учебните часове се възлагат евентуално на наставниците, които реалнопровеждат обучението и изпълняват учебната програма с учениците. За координиране на дейностите учителят-методист получава намален норматив. При такива обстоятелства може да се очаква, че поддържането на контакт с работодателя, наставника и училището не е нужно да се ограничава само до 6 наставници. Подобен вариант би бил подходящ при големи фирми, които разполагат с цели отдели за квалификация и координиране на обученията на дуалистите, които имат собствени програми и практики за обучение. Предлагам новите алинеи на чл. 19 да имат следното съдържание: (6) Учителят по професионална подготовка по ал.1 изпълнява функциите на: 1. учител по учебни предмети или модули за професионална подготовка от учебния план, и 2. координатор на практическото обучение в реална работна среда между работодателя, наставниците, училището, ученика и родителите (7) Учителят по професионална подготовка по ал.1 осъществява връзката между работодателя, наставниците, училището, учениците и родителите, като в нормата му задължителна преподавателска работа се включват и часове по практическо обучение в реална работна среда, в	**Приема се частично**	Чл. 17а[2] от ЗПОО не вменява различни функции на учителя-методик и учителя по професионална подготовка при осъществяване на връзката между работодателя, наставника и обучаващата институция. Предложението в

		рамките на които: 1. координира работата с наставниците за прилагане на единни критерии и средства за оценяване на постиженията на учениците; 2. съдейства на работодателите и наставниците за решаване на възникващи противоречия с учениците или родителите, както и при нарушения на трудовата дисциплина и неспазване на правилата за работа от страна на учениците; 3. поддържа връзка с класния ръководител и контролира присъствията и отсъствията на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда; 4. следи за изпълнението и напредъка по учебната програма за практика в реална работна среда; 5. участва в адаптирането на утвърдените учебни програми за практическо обучение в реална работна среда на учениците при конкретния работодател. (8) Учителят по професионална подготовка по ал.1 участва в разработването на критерии за подбор и разпределение на учениците за практическо обучение в реална работна среда, както и в провеждането на самия подбор. (9) Един учител по професионална подготовка изпълнява функциите си по ал. 7 с всички наставници на учениците от една паралелка по една професия. Важно е ясно да се разграничат ролите на учител методик и учител по професионално обучение. В момента преобладаващата част от училищата, които предлагат дуално обучение работят с учители по професионална подготовка. Най-сериозните предизвикателства, които възпрепятстват провеждането на дуално обучение са именно индивидуални проблеми с ученици и родители. Работодателите и наставниците не могат сами да се справят с отсъстващи и недисциплинирани ученици. Липсва яснота кой отговаря именно на ниво ученик за участието му и изпълнението на учебната програма. В някои случаи се налага учителят да се намеси и за предотвратяване на възлагане на несвойствени задачи на учениците в рамките на обучението им в реална работна среда.		голяма степен преповтаря предложената редакция на чл. 19 от изменителния акт, като детайлизира процесите. От друга страна се въвеждат и контролни функции на учителя по професионална подготовка във връзка с присъствието и отсъствието на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда, което с оглед трудовоправните отношения между ученика и работодателя е предмет на уредба от трудовото законодателство.

		Освен това е необходимо да се изясни въпроса за възлагането на учебните часове за практическо обучение в реална работна среда. В 11 клас те са 644, а в 12 клас - 679. Ако бъдат възложени на учител-методик, то единствената му учебна заетост ще бъде координирането на дуалното обучение, защото нормативa му е 600 часа. По отношение за въведеното задължение за разработване и актуализиране на учебните програми за практическо обучение в реална работна среда с участието на учителите по професионална подготовка - това противоречи на чл. 13д от ЗПОО.		
		Чл. 20 ал.2 да отпадне, а не да се променя. Съществуващият текст има смисъл и роля само за учителите методици и то само при условие, че не им се възлагат учебните часове по практическо обучение в реална работна среда и в същото време в случай, че графикът е за два или 3 дни в седмицата. Ако приемем, че часовете за практическо обучение в реална работна среда се възлагат на учителите по професионална подготовка, то не е възможно да се възложат други часове в деня, ако учениците имат по седмично разписание цял ден (7 часа) практика в реална работна среда. При всеки от казусите алинеята е излишна. Право и задължение на директора е да изготви седмично разписание, което да осигури нормално провеждане на часовете и ефективна заетост на учителите.	**Не се приема**	Разпоредбата гарантира равномерна натовареност на учителя – методик/учителя по професионална подготовка.
		В чл. 22 да се добави към т. 3 „спазва трудовото законодателство и вътрешните правила на предприятието за провеждане на практическо обучение в реална работна среда;“ Сериозни предизвикателства се наблюдават при учениците именно с редуване на правилата на КТ при работодателя и тези на ЗПУО в училище. Обикновено учениците приемат за водещи правилата от училище - да закъснееш, да отсъстваш при не особено строг режим, особено след дадените разрешения за 15 дни неприсъствие в училище, което се равнява на 105 часа. Това налага въпреки трудовия договор, в наредбата изрично да	**Не се приема**	На основание чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство.

		се спомене задължението за спазване на кодекса на труда. Досегашният текст на чл. 22 да стане ал.1 и да се създадат нови алинеи 2 и 3 (2) В случай на заболяване по време на практическо обучение в реална работна среда обучаемите ползват отпуск при временна нетрудоспособност по чл. 162 от КТ. Оригиналът на болничния лист се представя на работодателя, а копие от него - на класния ръководител за оформяне на отсъствията от учебните часове в училище.	**Не се приема**	Трудовоправните и осигурителни отношения са предмет на Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Направеното предложение за представяне на копие от болничния лист на класния ръководител е в противоречие с чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза, който регламентира задължението на осигуреният да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му. .

		(3) При липса на издаден болничен лист в случаите по ал. 2 или при отсъствие по време на практическо обучение в реална работна среда по уважителни причини, обучаемите могат да използват неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. В този случай часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по допълнителен график изготвен от училището и работодателя.	**Не се приема**	Направеното предложение е в противоречие с чл. 15, ал. 1 от Закона за нормативните актове. Налице е несъответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, в които няма предвидена хипотеза при ползването на неплатен отпуск, работникът да полага труд по допълнителен график за времето, в което е ползвал неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. Съгласно чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство. Следва да се отбележи, че в редица случаи би могло да възникне обективна невъзможност часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по допълнителен график извън вече определения

				– сезонен характер на работата, определено работно време в предприятието, осигуряване на наставници и пр.
		(4) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 325 т. 1, чл. 326 ал. 1 или чл. 328 ал.1 т.5 от КТ ученикът може да продължи обучението си чрез работа ако намери друг работодател, който да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в дневна форма на обучение, а ако няма такава в паралелката в която се обучава, преминава в самостоятелна форма. (5) Ако по време на обучение чрез работа трудовият договор на ученика бъде прекратен на основание чл. 330 ал.2 т.6 от КТ ученикът може да продължи обучението си чрез работа ако намери друг работодател, който да осигури тази възможност. При невъзможност да се намери нов работодател, ученикът продължава образованието си в самостоятелна форма на обучение. Наложително е да се уредят въпросите със: - отсъствието на учениците от обучението в реална работна среда и се дефинират документите, които трябва да бъдат предоставени на работодателя и на училището; - дисциплината и поведението на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда; Действащите правила изискват издаване на болничен лист при трудово правоотношение, а за отсъствие отучилище по здравословни причини - електронна медицинска бележка. Това внася объркване в процесите и е предпоставка за често напрежение и отказ на работодателите от дуално обучение, защото някои учениците отсъстват твърде често, понякога без предварително уведомяване и разрешаване на отпуск, влизат в спорове, че	**Не се приема**	Предложените текстове на нови ал. 4 и ал. 5 не са съобразени с чл. 10, ал. 1 от Закона за нормативните актове - обществени отношения от една и съща област се уреждат с един, а не с няколко нормативни актове от същата степен. Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование е нормативният акт, който определя задължителните изисквания за организацията на формите на обучение, респ. редът за преминаване от една форма на обучение в друга. Предложенията не кореспондират с чл. 17 а, ал. 1 от ЗПОО и чл. чл. 2 от Наредба № 1 за

		като ученици имат право на 15 дни по семейни причини, за което само трябва да уведомят класния ръководител и т.н. По отношение на дисциплината, работодателите не очакват да се налага изпълнение на процедури за дисциплинарни наказания по КТ и разчитат училището да се справи с осигуряване на дисциплина и отговорно отношение на учениците на територията на работодателя. От друга страна училищното законодателство не позволява палитра от мерки освен санкциите „забележка" и „предупреждение на преместване в друго училище", като втората не е приложима при XI и XII клас, а и като цяло рядко водят до промяна в поведението. Когато се стигне до прекратяване на трудовият договор от страна на работодателя не е ясно как трябва да продължи обучението на уволнените ученици. Практиката сочи доста подобни примери. Тъй като учениците в XI и XII клас са в незадължителна училищна възраст е редно да носят споделена отговорност за образованието си заедно с училището.		условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Съгласно посочените текстове 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 един или няколко работодатели и институция в системата на професионалното образование и обучение, с изключение на центровете за информация и професионално ориентиране. И в двата акта няма въведено задължение ученикът да „намери друг работодател“, при който да се проведе практическото обучение в реална работна среда, т. е. да е активната страна за

				сключване на партньорско споразумение между работодател и институция от системата на професионалното образование и обучение. Разпоредбите въвеждат неизпълним или трудно изпълним модалитет – в съвременната динамика на пазара на труда, ученикът следва сам да намери работодател от района, в който се обучава и то в сферата на професията, която изучава и работодателят да изрази съгласие за сключване партньорско споразумение с образователната институция, за да може ученикът да продължи образованието си в дуална форма. Предложеният текст, съгласно който ученикът наказан с дисциплинарно уволнение преминава в самостоятелна форма има санкционен характер, а санкциите са изрично посочени в чл. 199 от ЗПУО. Ученикът

				за едно деяние, получава две санкции – дисциплинарно уволнение и преминаване в самостоятелна форма.
		В чл. 23, ал. 4 след учителя методик да се добави „или учителят по професионална подготовка". Съгласно промените в ЗПОО	**Не се приема**	Редакцията вече съществува в публикувания за обществено обсъждане изменителен акт.
		В чл. 23 ал. 5 да се намали срокът за съхранение на дневниците и протоколите от 5 на 1 година Тези документи са междинни и е излишно да се натоварва процесът по архивиране и обработка на ненужна документация с толкова дълъг период на съхранение. Официалните документи, в които се съхранява оценката са личното образователно дело (личен картон) на ученика и електронния дневник.	**Не се приема**	Петгодишният срок на съхранение на дневниците за практическото обучение и протоколите с годишните оценки от практическото обучение в реална работна среда на обучаваните кореспондира със заложените срокове за съхранение на дневниците в Наредба № 8 от 11 август 2016 г. за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование.

		За пълноценното функциониране на текстовете на Наредбата и за осигуряване на ефективно прилагане на цялостната концепция на дуалното обучение се налагат промени в следните нормативни документи: Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. За организация на дейностите в училищното образование; Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. За учебния план; Наредба № 10 за организация на дейностите в училищното образование Предложеното в Заключителната разпоредба изменение е крайно недостатъчно и на практика просто официализира един процес, който тече редовно в последните години, като уточнява, че не МОН (както до сега се е случвало), а РУО отговаря за него. В Наредба 10 следва да се внесат множество изменения, отнасящи се за дуалното обучение, за да бъдат ясно интегрирани изискванията на училищното с трудовото законодателство, както и да се осигури водещата роля на работодателите при обучението чрез работа: 1. Чл. 5 и чл. 6 следва да дефинират спецификата при дуалното обучение.	**Не се приема**	Предложението е неясно и немотивирано.
		2. В чл. 7 ал. 1 т. 6 следва към производствената практика да се добави и практическото обучение в реална работна среда. Същото важи и за чл. 9, ал.6, т.2.	**Не се приема**	Предложението е немотивирано. Продължителността на работното време е нормативно уредена в Кодекса на труда.
		3. В чл. 32 трябва да се предвиди възможност за гъвкаво преминаване от дуална в дневна форма и обратно. Например: (*) Промяната на формата на обучение от обучение чрез работа (дуална система на обучение) в дневна форма или обратно се допуска след завършен десети или единадесети клас при условие, че броят на учениците, които се обучават по професията в паралелката позволява формиране на самостоятелни групи за съответните форми на обучение съгласно глава	**Не се приема**	В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на

		девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование. (**) Промяната по ал. * се извършва със заповед на директора след подадено заявление от ученика до директора на училището по реда на чл. 12, ал. 2 от ЗПУО. В тридневен срок след издаване на заповедта директорът уведомява началника на РУО за извършената промяна. (***) Когато промяната по ал. * се налага поради невъзможност на работодателя да осигури условия за практическо обучение в реална работна среда, във връзка с възникнали затруднения в работата на фирмата или поради възникнал интерес към предлагане на дуално обучение, промяната във формата на обучение се извършва със заповед на директора след мотивирано предложение от работодателя до директора на училището и съгласие на ученика, заявено по реда на чл. 12, ал. 2 от ЗПУО. В тридневен срок след издаване на заповедта директорът уведомява началника на РУО за извършената промяна.		предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на обучение.
		4. В чл. 32 ал. 2 да се добави нова т. 6 6. от обучение чрез работа (дуална система на обучение) в дневна форма на обучение при прекратяване на договора по чл. 230 от КТ на ученика и при условие, че в училището има паралелка или група в дневна форма на обучение по същата професия или броят на учениците, които се обучават по професията в паралелката позволява формиране на самостоятелна група за дневна форма на обучение съгласно глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование.	**Не се приема**	Предложението е неясна колаборация между правния институт „преместване“ по смисъла на чл. 40 й, ал. 3 от Наредба № 10 от 1 септември 2016 г. за организация на дейностите в училищно образование и този на „промяна на формата на обучение“, съгласно чл. 32 от същата наредба. В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на

				институциите в системата на предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на обучение.
		5. В чл. 51 ал. 4 трябва да се предвиди и възможност за неравномерен прием в паралелка за дуална и дневна форма на обучение, като се определи броя ученици на ниво група, а да не е задължително да са по равно 13 на 13.	**Не се приема**	В глава девета, раздел втори на Наредбата за финансиране на институциите в системата на предучилищното и училищното образование не е предвидена възможност за делене на паралелката на групи според формата на обучение. Групата е част от паралелката, респ. се прилага нормативната относима за паралелка.
		8. В ГЛАВА ЧЕТВЪРТА „План-прием" следва да се разработи нов раздел VIII „Приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа", в който да се регламентира приемането на ученици по инициатива на работодателите. Може да се използват процеси подобни на тези в раздел VII.	**Не се приема**	Водещата роля на работодателя за реализиране на дуално обучение е определена в чл. 17а, ал. 4 от ЗПОО, съгласно който

				обучението чрез работа (дуална система на обучение) се осъществява въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на съответната институция, осъществяваща професионално образование и обучение. При първичното уреждане на дуалното обучение в ЗПОО не е предвидена възможност за „приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа“. Предложението за сключване на такъв договор не е мотивирано, също така и правата и задълженията на страните са неясни, което възпрепятства възможността да се прецени неговото съответствие със ЗПУО.
		Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. за учебния план 1. Необходимо е да се внесат промени в чл. 14, за да няма противоречие между изискването училищният учебен план да се утвърждава по	**Не се приема**	Наредба № 4 от 30 ноември 2015 г. за учебния план не е

		паралелки и необходимостта това да се случва по групи, когато в паралелката се обучават едновременно ученици в дневна форма и ученици в дуална система на обучение, което е допустимо съгласно Наредба 10 и вече е утвърдена практика. В този член е добре да се прецизират и ал. 3 и 5 с оглед изясняване на провеждането на часовете по спортни дейности в XI и XII клас, както и по-ясното формулиране на съдържанието на училищния учебен план в случай на неравномерно разпределяне на часовете при дуалното обучение.		предмет на настоящата обществена консултация.
13.	**Васка Иванова Пенева Директор на Разложка професионална гимназия "Никола Стойчев", гр. Разлог** **(предложението е постъпило по електронна поща на 05.08.2024 г.)**	1.Разпределението на времето за практическо обучение в реална работна среда на учениците може да бъде в отделни дни или часове през седмицата, както и в отделни блокове от последователни дни, в зависимост от спецификата на производствения, процес е оглед осигуряване на ефективна организация на обучението. Мотивите са ми следните: създадената практика за 2 дни седмично в 11.клас и 3 дни в 12.клас ни създава затруднение както на нас, така и на работодателите да се направят различни варианти за обособяване на часове за практическо обучение в реална работна среда. Практиката показва, че има фирми, които предпочитат учениците да са на 4- часов работен ден в повечето дни от седмицата, комбинирано е учебни часове, тъй като има фирми със сезонен характер и не могат да предложат заетост извън тези периоди и това пречи на разширяване обхвата на дуалното обучение. 2. Един учител методик осъществява връзката между училището и работодателя в дуалната система на обучение да изпълнява функциите си по ал. 4 всички наставници на учениците от една професия. Мотивите са ми: когато имаме един учител методик, отговарящ за практическото обучение в реална работна среда, обучението е по-ефективно и финансово обезпечено. Един учител методик по-лесно разпределя учениците, реагира по-бързо при възникнали казуси и при координиране на дейностите учителят методик поддържа по-добър контакт е работодателя, наставника и училището. 3.Учителят по професионална подготовка да изпълнява следните функции:	**Не се приема** **Приема се**	Предложението е неясно. Предложената редакция на чл. 15, ал. 1 от проекта на акт дава възможност за ефективно времево разпределение на обучението в реална работна среда посредством гъвкав график за провеждането му.

		Учител по учебни предмети или модули за професионална подготовка от учебния план и да бъде • координатор на практическо обучение в реална работна среда между работодател, наставник, училището, ученика и родителите. Учителят по професионална подготовка по ал.1 осъществява връзката между; работодателя, наставниците, училището, учениците и родителите, като в нормата му задължителна преподавателска работа се включват и часовете по практическо обучение в реална работна среда, в рамките на които той координира работата с; наставниците за прилагане на единни критерии и средства за оценяване постиженията^ на учениците. Съдейства на работодателите и наставниците за решаване на възникнали проблеми с ученици или родители, както и нарушения на трудовата дисциплина и. неспазаване правилата за работа. Поддържа връзка с класния ръководител и контролира присъствието и отсъствието на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда. Учителят по професионална подготовка да участва в разработването на критерии за подбор и разпределение на учениците за практическо обучение в реална работна среда. Един учител по професионална подготовка да изпълнява функциите си с всички наставници на ученици от една паралелка по една професия. Мотиви: ние работим с учители по професионална подготовка. Трябва да се разграничават ролите на учител методик и учител професионално обучение. Липсва- яснота кой отговаря именно на ниво ученик за участието му и изпълнението на учебната програма. Много често се налага учителят да се намеси за предотвратяване на. възникнали ситуации с отсъстващи и недисциплинирани ученици и за възлагане на несвойствени задачи в рамките на обучението. Затова трябва да се изясни въпросът за възлагането на учебните часове по практическо обучение в реална работна среда. Ако: тези часове бъдат възложени на учител методик, то .единствената му учебна заетост ще бъде координирането на дуалното обучение, защото нормативът му е 600 часа. По отношение на въведеното задължение за разработване и актуализиране на учебните програми за практическо обучение в реална работна среда с участието на учители по професионална подготовка противоречи на чл. 13д	**Не се приема**	Чл. 17а[2] от ЗПОО не вменява различни функции на учителя-методик и учителя по професионална подготовка при осъществяване на връзката между работодателя, наставника и обучаващата институция. Предложението в голяма степен преповтаря предложената редакция на чл. 19 от изменителния акт, като детайлизира процесите. От друга страна се въвеждат и контролни функции на учителя по професионална подготовка във връзка с присъствието и отсъствието на учениците по време на практическо обучение в реална работна среда, което с оглед трудовоправните отношения между ученика и работодателя е предмет на уредба от трудовото законодателство.

		от ЗПУО. 4.В случай на заболяване по време на практическо обучение в реална работна среда: обучаемите да ползват отпуск при временна нетрудоспособност по чл. 162 от КТ, като оригиналът от болничния лист се представя на работодателя и копие от него на класния ръководител за оформяне на отсъствията от учебни часове в училище. Мотиви: правилата изискват издаване на болничен лист при трудово правоотношение, а за: отсъствието от училище по здравословни причини електронна медицинска бележка. Тъй като учениците отсъстват твърде често даже и без предварително уведомяване и разрешение, те знаят, че имат право на 15 дни по семейни причини, за което трябва да уведомят само класния ръководител. Учениците в 11. и 12.клас в незадължителна училищна възраст е редно да носят споделена отговорност за образованието си заедно с училището.	**Не се приема**	Трудовоправните и осигурителни отношения са предмет на Кодекса на труда и Кодекса за социално осигуряване, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение). Направеното предложение за представяне на копие от болничния лист на класния ръководител е в противоречие с чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза, който регламентира задължението на осигуреният да представи болничния лист или да уведоми работодателя/осигурителя до два работни дни от издаването му. От друга страна, се създава и административна тежест за обучавания, който следва да си осигури или да заплати за използването на фотокопирна техника.

		Когато липсва издаден болничен лист, при отсъствие от практическо обучение в реална работна среда по уважителни причини обучаемите да ползват неплатен отпуск при условия на чл.160 от КТ и пропуснатите часове да се провеждат по допълнителен график, изработен от училището и работодателя.	**Не се приема**	Направеното предложение е в противоречие с чл. 15, ал. 1 от Закона за нормативните актове. Налице е несъответствие с разпоредбите на Кодекса на труда, в които няма предвидена хипотеза при ползването на неплатен отпуск, работникът да полага труд по допълнителен график за времето, в което е ползвал неплатен отпуск при условията на чл. 160 от КТ. Съгласно чл. 233 от Кодекса на труда за отношенията между страните по трудовия договор за обучение по време на работа се прилага действащото трудово законодателство. Следва да се отбележи, че в редица случаи би могло да възникне обективна невъзможност часовете по практическо обучение в реална работна среда се провеждат по

				допълнителен график извън вече определения – сезонен характер на работата, определено работно време в предприятието, осигуряване на наставници и пр.
14.	**инж. Сашка Тодорова Директор ПГЕЕ, гр. Банско (предложението е постъпило по електронна поща на 05.08.2024 г.)**	Във връзка с подобряване и развитие на практическата реализацията на дуалното обучение в професионалното образование, на база натрупан опит и срещнати предизвикателства по време на протичащия образователен процес в ПГЕЕ, гр. Банско, предлагаме за разглеждане предложения за промени в Наредба № 1 от 8 септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение), както следва: 1. Създаване на възможност и стимули за работодателите да проявят инициатива за създаване на партньорство с училището като задължително сключва тристранен договор „работодател-ученик-родител“ още от кампанията за план-приема за VIII клас. Целта е да се регламентира приоритетно заинтересоваността на бизнеса към подготовката на кадри и превръщането на работодателя във водещ партньор при създаването на паралелки с дуално обучение. Тази промяна би имала отражение и върху информираността на ученици и родители за спецификата и ангажиментите на този вид обучение (и да се избегне ситуацията със случайно класирани ученици, които в последствие разбират, че трябва да работят в XI и XII клас).	**Не се приема**	Водещата роля на работодателя за реализиране на дуално обучение е определена в чл. 17а, ал. 4 от ЗПОО, съгласно който обучението чрез работа (дуална система на обучение) се осъществява въз основа на прием, заявен от работодателя пред директора на съответната институция, осъществяваща професионално образование и обучение. При първичното уреждане на обществените

				отношения в дуалното обучение в ЗПОО не е предвидена възможност за „приемане на ученици със сключен договор с работодател за обучение чрез работа“. Не са формулиране ясни правата и задълженията на страните, което възпрепятства възможността да се прецени съответствието на предлаганото тристранно споразумение със ЗПУО.
		2. Въвеждане на възможност за промяна в срока за подписване на трудов договор с учениците. Сключване на договор две седмици преди започване на учебната година понякога не кореспондира със спецификата на дадени дейности при работодателите. Това поставя работодателите да поемат ангажименти за срокове, в които реално не се извършва дейност – сезонност, технологично изчакване, одитни или институционални проверки и др. Целта на тази промяна е да сключват трудови договори към момента на започване на работа.	**Не се приема**	Чл. 63, ал. 3 от Кодекса на труда, регламентира, че работникът или служителят е длъжен да постъпи на работа в едноседмичен срок от получаването на документите по ал. 1, освен ако страните са уговорили друг срок. Видно от посочената норма няма пречка страните да уговорят подходящ срок а започване на работата, съобразно нуждите и спецификата на

				предприятието и производствения процес.
		3. Регламентиране на процедура за преминаване от дуална форма на обучение в дневна форма и обратно по време на периодите, когато учениците работят. Практиката показва, че няма ясни правила при възникнали ситуации по невъзможност за осъществяване на трудов процес и съответно последващите възможности за продължение на обучението на ученика.	**Не се приема**	Обществени отношения от една и съща област се уреждат с един, а не с няколко нормативни актове от същата степен. Наредба № 10 от 2016 г. за организация на дейностите в училищното образование е нормативният акт, който определя задължителните изисквания за организацията на формите на обучение, респ. редът за преминаване от една форма на обучение в друга.
		4. Регламентиране на приоритетност на правилата за трудова дисциплина. Наблюдава се размиване при подреждането на правилата за дисциплина по КТ и вътрешните разпоредби по ЗПУО. Това създава объркване при необходимост от налагане на наказания при отсъствия, излизане в различни видове отпуски, ваканции и споделената отговорност на ученика в обхвата на КТ и/или на училищните правилници.	**Не се приема**	Трудовоправните отношения са предмет на Кодекса на труда, а не на Наредба № 1 за условията и реда за провеждане на

		5. Отпадане на изискването по чл. 17, ал. 2 обучавания да описва изучаваните теми, изпълняваните практически задачи, използваните материали, инструменти и машини, усвоените компетентности, възникнали проблеми. С тази разпоредба е вменена на учениците несвойствена отговорност за водене на дневник. Логично се приема, че дневник в образователния процес се води от педагог, а не е част от записи, които извършва ученика. В тази връзка се предлага попълването на дневник за изпълнение на поставените задачи да се води от участникът, който ще постави оценките за изпълнението им.	**Не се приема**	обучение чрез работа (дуална система на обучение). Вписването на изучаваните теми, изпълняваните практически задачи, използваните материали, инструменти и машини, усвоените компетентности и възникнали проблеми е оправдано с оглед проследяемост на придобитите знания, умения и компетентности по време на обучението, респ. преодоляване на възникналите затруднения.
15.	**Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) (предложението е постъпило по електронна поща на 05.08.2024 г.)**	Конфедерацията на независимите синдикати в България (КНСБ) участва активно още при първите разработки на нормативни документи, свързани с дуалното обучение и винаги е била за правна уредба, която ще осигури привлекателна и качествена дуална система на обучение в България. КНСБ изразява принципна подкрепа с част от предложените от Министерство на образованието и науката промени в Наредбата за изменение и допълнение на Наредба № 1 от 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение), като изразяваме съгласие, че приетият Закон за изменение и допълнение на Закона за професионалното образование и обучение (обн., ДВ, бр. 27 от 29 март 2024 г.) налага синхронизиране и актуализиране на Наредба № 1 от 8		

		септември 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение), в т.ч. свързаните с промяната в изискванията за професионален опит на наставника, както и разширяването на обхвата на притежаваната от него професионална квалификация и създадената възможност за изпълнение на функциите на учителя методик при обучение чрез работа и от учител по професионална подготовка. Участието на отговорни и мотивирани работодатели, които да предоставят производствена база, отговаряща на изискванията за обучение на ученици в реална работна среда, както и да осигурят добре подготвени наставници е изключително важно за качеството на дуалното обучение. В тази връзка Конфедерацията неведнъж е заявявала мнението си, че намаляването на административната тежест и въвеждането на данъчни стимули за работодателите, които участват в дуалната система на обучение, би повишило интереса им за участие, както и качеството на дуалното обучение като цяло чрез инвестициите от страна на работодателите за повишаване квалификацията на наставниците и подобряване на производствената среда. Приемаме за правилни предложенията, свързани с обезпечаване на кариерното ориентиране на учениците посредством организирането и провеждането на кампании по професионално ориентиране сред учениците от V - VII клас и техните родители за запознаване с дуалната система на обучение, както и с възможностите за избор на професия и кариерно развитие. Също така подкрепяме създаването чрез наредбата на възможности за запознаване на учениците от първи гимназиален етап, обучаващи се в дуална форма, с дейността на работодателя партньор и за посещения на място в предприятието му. Съгласни сме и с подобряване на възможностите да се съобразява предложението за държавен план-прием в училищното образование със заявките на работодателите партньори. Приемаме и промяната, предложена в Наредба № 10 от 2016 г. за организацията на дейностите в училищното образование, въвеждаща нови права на регионалните управление на образование за одобряване на преминаване от дневна форма на обучение в дуална форма на обучение, ако има заявка за всички ученици от една паралелка в училище.		

		Важно е да отбележим, че КНСБ не възразява да се предоставя възможност учениците в XI клас, които нямат навършени 16 години към началото на учебната година, да могат да провеждат практическото обучение в реална работна среда като производствена практика до навършване на възрастта и сключването на трудов договор. В същото време, обаче, сме обезпокоени, че тази производствена практика всъщност може да служи за прикриване на изпълнение на задачи, присъщи за обучение чрез работа, които се възлагат на ученици със сключен трудов договор по чл. 230 от Кодекса на труда. В тази връзка предлагаме да се обмисли дали изобщо в Наредба № 1, която има за предмет да регулира дуалната форма на обучение, да се включват други форми на обучение, като такива чрез производствена практика. Според нас това излиза вън от предмета и обхвата на уредбата на Наредба № 1 и не гарантира в достатъчна степен всичките права и задължения по КТ, ЗЗБУТ и др. нормативни документи за учениците ненавършили 16 години, приети и обучаващи се в дуална форма на обучение. КНСБ предлага да се преосмисли тази възможност и да се изключи възможността за производствена практика на учениците ненавършили 16 години от предмета на уредба на Наредба № 1. Тази възможност съществува и е уредена с друг нормативен акт и не е необходимо в Наредба №1 да се смесват два различни режима на обучение - дуална система на обучение и производствена практика. Отново припомняме и предложенията на КНСБ за подобряване на уредбата, свързана със сключване на договор за дуална форма на обучение, който следва да се уреди в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО). Дуалното обучение е предмет на уреждане в ЗПОО и в Закона за предучилищното и училищното образование. Неправилно бе възприето при последните изменения на чл.230 от Кодекса на труда да бъде уредено и в КТ. Според нас договора за обучение чрез работа трябва да намери по-детайлна уредба в ЗПОО, като конкретни текстове и аргументи за това са представяни многократно от нас в различни формати на обсъждания. Предложенията ни по отношение на договора за обучение чрез работа изпращаме отново като приложение към настоящото становище. В заключение, отново апелираме за детайлен анализ на приложението на	**Не се приема**	Провеждането на практическо обучение за ненавършилите 16 години ученици касае малък брой случаи и се отнася до лица, които са в XI клас и ще навършат тази възраст до края на календарната година, поради което обучението им следва да бъде регламентирано в наредбата и във връзка със законовата постановка, че обучението чрез работа се организира във втория гимназиален етап.

		дуалната система на обучение в България и цялостно разглеждане на нормативната уредба в тази област. КНСБ настоява за нормативни промени, които да водят до подобряване ефективността, качеството и привлекателността на дуалното обучение за всички участници в процеса. **Чл.17 а, ал. 3 от ЗПОО насочва дуалното обучение да се реализира в съответствие с Кодекса на труда. Именно в чл. 230 от Кодекса на труда е уреден договор за обучение чрез работа.** При дуалната система на обучение, обаче, водещо е обучението, а не трудовото правоотношение. Затова договорът за обучение чрез работа трябва да е предмет на регулация в ЗПОО, а не в Кодекса на труда. При дуалното обучение има трисубектна конструкция - 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 (Закона за предучилищното и училищно образование и Закона за професионалното образование и обучение). Ученикът априори не определя нищо в обучението. В рамките на учебното заведение той е обект на въздействие от учители, през и чрез учебната програма, методология на преподаване, контрол за придобитите знания и пр., т.е. образователното отношение е публично-правно задължение. По време на обучението чрез работа, ученикът учи, което е негово право, но и същевременно задължение, за да придобие практически умения и знания и професионална квалификация. В този смисъл, ученикът преминава през практическо обучение в реална работна среда, а не предоставя работна сила, по смисъла на чл.1, ал.2 от Кодекса на труда, т.е. не упражнява правото на труд. Поради това, независимо от работата в предприятието, ученикът не е работник и няма работодател. Получаването на определен размер парични средства в хода на дуалното не може и не трябва да се отъждествява с трудово възнаграждение, защото ученикът не предоставя работна сила, а учи. 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	**Не се приема**	Трудовият договор за обучение по време на работа е уреден в Кодекса на труда и съответно предложението не е предмет на настоящите промени на Наредба № 1 от 2015 г. за условията и реда за провеждане на обучение чрез работа (дуална система на обучение).

твърдение ще постави въпроса: що за осигурителен риск възниква при упражняването на практиката, при ученето в процеса на работа?
Освен това 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 Договорът за обучение, който се сключва между предприятието и учебното заведение следва да уреди най-важните елементи, които са:

- 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.
- Условията, материални и други, средата в която ще протича обучението. Те са задължения на работодателя и той следва да ги обезпечи.
- Непосредствено ангажираните с практическото обучение лица от страна на работодателя -наставниците.
- Ангажираните от страна на училището служебни лица (ако има такива)
- следва да се уточни с какво са ангажирани.
- Сроковете и здравословните и безопасни условия на работа, в които ще протече обучението.
- Начините, през които ще се провери постигнатия резултат в следствие на обучението чрез работа.
- Режимите на обучение чрез работа - часове почивки, други подобни.
- Възможността ученикът да получи възнаграждение в определени размери, ако в процеса на обучение е създал или 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 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.

Договорът за обучение чрез работа, който се сключва между обучаемия и предприятието да се уреди по-детайлно в ЗПОО, а не в Кодекса на труда (чл. 230), защото това е договор за обучение , а не трудов договор. В този смисъл предлагаме да се преразгледа чл.17а , ал. 1 и ал. 3 от ЗПОО и да се даде нова уредба на договора за обучение чрез работа в нов член в Раздел III на ЗПОО, където да се определят елементите на договора, правата и задълженията на страните по този договор, както следва:

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

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

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

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

2. срокът на обучението;

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

4. дневната и седмичната продължителност на обучението, както и

		режимът на почивките; 5. размерът на дължимото възнаграждение и условията за начисляването и изплащането му; 6. редът и условията за прекратяване на договора; 7. размерът на обезщетенията при неизпълнение или предсрочно прекратяване на договора, с изключение на случаите, при които прекратяването е по взаимно съгласие на страните; 8. формите и начините за осъществяване на контрол за изпълнение на договора; 9. начина и формите за търсене на отговорност от ученика за изпълнение на договора, включително налагане на наказания за нарушения на изискванията за обучение чрез работа; 10. други, които са от значение и са в съответствие с целите и задачите за осъществяването на обучението чрез работа, по преценка на страните по договора. (2) Неразделна част от договора по ал. 1 са: а) декларация по образец от ученика, че ще спазва задълженията, произтичащи от договора и ще носи отговорност при неизпълнение; б) декларация по образец от родителите/настойниците на ученика, че са запознати с правата и задълженията му, произтичащи от договора; (3) Образците на декларациите по ал. 2 се утвърждават от министъра на образованието и науката; (4) За срока на договора по ал. 1 работодателят е длъжен да застрахова за своя сметка за рисковете трудова злополука и професионална болест всяко от обучаемите лица.		
16.	**БЪЛГАРСКА ТЪРГОВСКО-ПРОМИШЛЕНА ПАЛАТА (вх. № 18-290/09.08.2024 г.)**	**Общи положителни аспекти на предложените изменения:** 1. **Актуализация на Наредбата в съответствие с промените в законодателството:** Предложените изменения отразяват измененията в Закона за професионалното образование и обучение (ЗПОО), като разделят функциите на учителя методик и учителя по професионална подготовка. Това ясно определя задълженията на всеки един от тях в поддържането на връзката между работодателите, наставниците и обучаващите институции.	**Приема се за сведение**	

		2. **Прецизиране на местата за провеждане на практическото обучение:** Предложението дава възможност за провеждане на практическо обучение не само в реална работна среда, но и в учебно-производствени бази на предприятията. Това позволява на учениците да се подготвят преди да навлязат в реалния производствен процес, което е полезно за тяхната адаптация и безопасност. 3. **Подобряване на комуникацията и координацията между училищата и работодателите:** Въведените ангажименти за информационни кампании и съвместно провеждане на производствени практики целят по-добра информираност и мотивация сред учениците и техните родители, както и по-добро разпределение на учениците по време на практическото обучение. 4. **Повишаване на ролята на работодателите:** Въведените текстове, които дават възможност на работодателите да избират и мотивират своите дуалисти още при приема в VIII клас, показват стремеж за включване на работодателите в процеса на дуалното образование от по-ранен етап. Това може да доведе до по-добра селекция на учениците и повишаване на тяхната ангажираност и мотивация. **Общо становище:** Предложените изменения и допълнения в Наредба № 1 от 2015 г. са в посока подобряване на сътрудничеството между училищата и работодателите, което е от ключово значение за успешното прилагане на дуалната система на обучение. Включването на нови текстове, които засилват ролята на работодателите в информирането и ориентирането на учениците, както и предоставянето на повече възможности за практически обучения, са положителни стъпки за подобряване на професионалната подготовка на младежите. **Коментари по конкретните изменения:** **1. § 1 - Изменения и допълнения в чл. 3:** о Подкрепяме предложението за разширяване на възможностите за провеждане на производствена практика в реална работна среда, включително и в учебно-производствените бази на работодателите. Това ще		

допринесе за по-голяма гъвкавост и ще увеличи обхвата на практическото обучение.

2. § 2 - Изменения и допълнения в чл. 5:

о Подкрепяме новите точки 12, 13 и 14, които предвиждат по- активно участие на работодателите в информирането на ученици и родители за възможностите на дуалната система на обучение. Това е важна мярка за популяризиране на този модел на обучение и за мотивиране на учениците да изберат професии с висока реализация.

3. § 3 - Изменения и допълнения в чл. 6:

о Подкрепяме предложените допълнения, които целят засилване на сътрудничеството между училищата и работодателите при планирането и провеждането на производствени практики. Това ще подобри качеството на обучението и ще улесни прехода от училище към работна среда.

4. § 4 - Изменения и допълнения в чл. 9:

о Промените в сроковете и възможността за учениците от XI клас да започнат практическо обучение преди навършване на 16
години, са целесъобразни и отразяват необходимостта от по- ранно започване на професионалното обучение. Осигуряването на стипендии от работодателите също е положителна стъпка за мотивиране на учениците.

5. § 5 - Изменения и допълнения в чл. 15:

о Подкрепяме предложението за по-гъвкаво планиране на
практическите обучения в реална работна среда през учебната година. Съвместното изготвяне на графика от работодателите и директорите на учебните институции ще улесни провеждането на практиките и ще осигури по-добро синхронизиране между учебния и работния процес.

6. § 6 и § 7 - Изменения и допълнения в чл. 17 и чл. 19:

Промяната в начина на оценяване на учениците и въвеждането на по-ясни задължения за учителите по професионална подготовка е необходима за подобряване на качеството на обучението. Подкрепяме въвеждането на качествена оценка на изпълнението, както и уточненията относно ролята на учителя по професионална подготовка.

7. § 8 и § 9 - Изменения и допълнения в чл. 20 и чл. 21:

о Подкрепяме предложените изменения, които подобряват

регламентацията на ролята на наставниците и изискванията към тяхната квалификация. Това ще допринесе за по-добро взаимодействие между училищата и предприятията и ще повиши качеството на обучението.

Считаме, че всяко предложение, което допълнително уточнява и подобрява условията за провеждане на дуалното обучение е положително. Бихме искали да обърнем внимание на отношенията между учениците и работодателите, защото дуалното обучение е преди всичко образователен процес, а не трудово-правно отношение. Дуалното обучение трябва да се разглежда основно като образователен процес, в който акцентът пада върху придобиването на знания, умения и компетенции от страна на учениците, а не като форма на заетост. Важно е да се запази ясно разграничение между образователните цели и трудовите задължения, за да се избегнат потенциални противоречия и злоупотреби с правата на учениците. Този подход би следвало да запази фокус върху образованието като основна цел на дуалната система. Важно е да се запази фокусът върху обучението и професионалната подготовка, като се избегне натоварването на учениците с отговорности, които са присъщи на трудовите взаимоотношения. Въпреки че съществуват несъвършенства в предложените промени на наредбата, те все пак са насочени към оптимизиране на учебния процес и защитават интересите на обучаемите.

Заключение

В заключение, смятам, че предложените изменения и допълнения ще допринесат за усъвършенстване на дуалната система на обучение и ще увеличат ефективността на сътрудничеството между училищата и бизнеса. Считам, че наредбата трябва да запази своята образователна насоченост, като в същото време отразява в голяма степен нуждите на пазара на труда и реалните условия на работа в предприятията.