

## ЗАКОН

### ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

(Обн., ДВ, бр. 26 и 27 от 1986 г.; изм. и доп., бр. 6 от 1988 г., бр. 21, 30 и 94 от 1990 г., бр. 27, 32 и 104 от 1991 г., бр. 23, 26, 88 и 100 от 1992 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 1995 г. - бр. 69 от 1995 г.; изм. и доп., бр. 87 от 1995 г., бр. 2, 12 и 28 от 1996 г., бр. 124 от 1997 г., бр. 22 от 1998 г.; Решение № 11 на Конституционния съд от 1998 г. - бр. 52 от 1998 г.; изм. и доп., бр. 56, 83, 108 и 133 от 1998 г., бр. 51, 67 и 110 от 1999 г., бр. 25 от 2001 г., бр. 1, 105 и 120 от 2002 г., бр. 18, 86 и 95 от 2003 г., бр. 52 от 2004 г., бр. 19, 27, 46, 76, 83 и 105 от 2005 г. и бр. 24, 30, 48, 57, 68, 75, 102 и 105 от 2006 г., бр. 40, 46, 59, 64 и 104 от 2007 г., бр. 43, 94, 108 и 109 от 2008 г., бр. 35, 41 и 103 от 2009 г., бр. 15, 46, 58, 77 от 2010 г.; Решение № 12 на Конституционния съд от 2010 г. - бр. 91 от 2010 г.; изм. и доп., бр. 100 и бр. 101 от 2010 г. и бр. 18, 33, 61 и 82 от 2011 г., бр. 7, 15, 20 и 38 от 2012 г., Решение № 7 на Конституционния съд от 2012 г. - бр. 49 от 2012 г., бр. 77 от 2012 г., доп., бр. 82 от 2012 г., изм., бр. 15 от 2013 г.)

#### § 1. В чл. 230 се правят следните изменения:

1. В заглавието думата „ученичество“ се заменя с „обучение по време на работа“.
2. Алинея 1 се изменя така:

„(1) С договора за обучение по време на работа работодателят се задължава да обучи обучаемия в процеса на работата по определена професия, а обучаемият - да я усвои. Договор за обучение по време на работа с един и същи работник или служител в едно и също предприятие за обучение по същата професия може да се сключва само веднъж.

3. В ал. 3 думата „ученикът“ се заменя с „обучаемият“.
4. В ал. 4 думата „ученикът“ се заменя с „обучаемият“.

#### § 2. Член 231 и неговото заглавие се изменят така:

„Завършване на обучението

Чл. 231. (1) Резултатът от обучението при договора по чл. 231, ал. 1 се установява чрез изпит на обучаемия.

(2) При успешно полагане на изпита работодателят издава на обучаемия документ, който удостоверява придобитата квалификация.

(3) При завършване на обучението обучаемият има право на платен отпуск за подготовка и явяване на изпит в размери, уговорени с работодателя, но не по-малко от 5 работни дни. При повторно явяване на изпит той има право на неплатен отпуск в размер 5 работни дни, който се признава за трудов стаж.“.

#### § 3. В чл. 232 се правят следните изменения:

1. В заглавието думите „договора за ученичество“ се заменят с „договор за обучение по време на работа“.
2. В ал. 1 думите „договора за ученичество“ се заменят с „договора по чл. 230, ал. 1“, думата „ученика“ се заменя с „обучаемия“, а думата „ученикът“ с „обучаемият“.
3. В ал. 2 думата „ученика“ се заменя с „обучаемия“, а думите „3 месеца“ се заменят с „6 месеца“.

4. В ал. 3 думата „ученикът“ се заменя с „обучаемият“, а думите „трикратният размер на минималната работна заплата, установена за страната“ се заменят с „шесткратният размер на брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност“.

§ 4. В заглавието на чл. 233 думата „ученичество“ се заменя с „обучение по време на работа“.

§ 5. В чл. 233 думите „договор за ученичество“ се заменят с „договора по чл. 230, ал. 1.“.

#### § 6. Създават се чл. 233а – 233 г :

##### „Стажуване

Чл. 233а. (1) Стажуването е обучение и изпълнение на работни задачи при работодател с цел усвояване на практически умения по придобита професия или специалност под наставничеството на работодателя или на определено от него лице.

(2) Наставник може да бъде лице от същото предприятие, което притежава квалификация по същата или сходна професия, по която ще се провежда стажуването, и не по-малко от три години трудов стаж или професионален опит по тази професия.

##### Договор за стажуване

Чл. 233б. (1) Работодателят може да сключи договор за стажуване с лице на възраст до 29 години, завършило средно или висше училище и без трудов стаж или професионален опит по придобитата от него професия или специалност.

(2) Договор за стажуване се сключва за работа на длъжности, които съответстват на придобитата квалификация от лицето. Такъв договор с едно и също лице може да се сключва само веднъж.

(3) С договора за стажуване се определят съдържанието и формата на обучението, името и длъжността на наставника, мястото на работа, размерът на трудовото възнаграждение, размерът на отпуските, времетраенето на договора, което не може да бъде по-малко от 6 и повече от 12 месеца, както и други условия, свързани със стажуването. Размерът на трудовото възнаграждение не може да бъде по-малък от размера на минималната работна заплата, установена за страната.

(4) Договорът по ал. 1 се сключва между лицето и работодателя преди постъпването на работа.

##### Удостоверяване на резултатите от обучението

Чл. 233в. В 14-дневен срок от прекратяване на договора за стажуване работодателят издава на лицето, което е стажувало, препоръка, удостоверяваща резултатите от обучението, която да му послужи при кандидатстване за работа при друг работодател.

Приложимост на трудовото законодателство към договора за стажуване

Чл. 233г. За отношенията между страните по договора за стажуване се прилага действащото трудово законодателство.”

## МОТИВИ

### КЪМ ПРОЕКТА НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНЕНИЕ И ДОПЪЛНЕНИЕ НА КОДЕКСА НА ТРУДА

Целта на законопроекта е усъвършенстване на нормативната уредба на трудовите правоотношения чрез регламентиране на договора за стажуване като особен вид договор, улесняващ интегрирането на младите хора на пазара на труда и подпомагащ прехода им от образование и обучение към устойчива и качествена заетост.

Предлагат се промени, с които нормативно се регламентира възможността за наемане на работа на квалифицирани млади хора с цел придобиване на първи професионален опит по професията или специалността, по която са се обучавали.

Съгласно законопроекта стажуването е процес, който съчетава обучение и изпълнение на работни задачи при работодател с цел усвояване на практически умения под наставничеството на представител на работодателя. Законопроектът предвижда договор за стажуване да се сключва с младежи на възраст до 29 години, които са завършили средно или висше училище и нямат трудов стаж или професионален опит по придобитата професия или специалност. Младежите ще се наемат за стажуване на длъжности, съобразно придобитата от тях квалификация или специалност, за срок от 6 до 12 месеца. За да се гарантира качественото провеждане на стажовете, са регламентирани изискванията относно квалификацията и професионалния опит на наставника. По време на стажуването стажантите ще получават възнаграждение, което не може да бъде по-малко от минималната месечна работна заплата, установена за страната. Конкретната продължителност, формата и съдържанието на обучението, размерът на отпуските, възнаграждението и други въпроси, свързани със стажуването, ще се договарят между страните по договора. Предвижда се след приключване на стажа работодателят да издава на стажанта препоръка, с която ще могат да се удостоверят придобитите умения по време на стажуването пред бъдещи работодатели.

С оглед защита правата на стажантите, специална разпоредба предвижда за отношенията между страните по договора за стажуване да се прилага действащото трудово законодателство.

Законопроектът предвижа промени и в разпоредбите на Кодекса на труда, регламентиращи договора за ученичество, който осигурява възможности за придобиване на квалификация по определена професия чрез обучение на работника или служителя в процеса на работа. Предвижда се наименованието на договора да се промени на „договор за обучение в процеса на работа”, за да отразява по-точно неговото съдържание. Отпада изискването работодателят да признава степен на професионална квалификация на обучаем, който изпълни задълженията си по договора и положи успешно изпит, тъй като съгласно действащото законодателство това право принадлежи на обучаващи институции по чл. 9, ал. 1 от Закона за професионалното образование и обучение. Законопроектът предвижда продължителността на платения отпуск за явяване и полагане на изпит по този вид договор да е в размер на не по-малко от 5 работни дни. Работодателят и обучаемият

ще могат да уговорят и по-големи размери на отпуска, съобразно спецификата на конкретното обучение. Предвидено е увеличение на обезщетението, което страните по договора дължат в случай, че по неуважителни причини не изпълнят задълженията си - до шесткратния размер на брутното трудово възнаграждение за съответната длъжност. По този начин се изравняват максималните размери на дължимите обезщетения от страна на работодателя и обучаемия и се създават условия работодателите да инвестират повече средства в обучения по този вид договор.