



**Center
Republike Slovenije
za poklicno
izobraževanje**



PRAKTIČNO USPOSABLJANJE Z DELOM

VODNIK ZA MENTORJE



Izobraževalni programi: programi nižjega poklicnega, srednjega poklicnega, srednjega strokovnega in poklicno tehniškega izobraževanja

Programska enota: Praktično izobraževanje, Praktično usposabljanje z delom

Naslov učnega gradiva: Vodnik za mentorje, praktično usposabljanje z delom

Ime in priimek avtorja: Mitja Korunovski

V delovni skupini aktivnosti Praktično usposabljanje z delom so sodelovali:

Marko Česnik, Miloš Frelj, Leopold Gantar, Anica Justinek Jože Korošec, Branko Polanec, Milan Rajh, Rupret Tašler.

Recenzentka: mag. Janja Meglič

Lektorica: Andreja Čelan

Za vsebinsko področje projekta Munus 2: mag. Darja Harb

Ključne besede: praktično usposabljanje z delom (PUD), mentor v podjetju, dijaki na PUD-u, organizator PUD-a, delodajalci, učna pogodba.

Založnik: Zorli Davorin s. p. – Alinea računalniške in poslovne storitve

CIP - Kataložni zapis o publikaciji

Narodna in univerzitetna knjižnica, Ljubljana

Naslov gradiva Vodnik za mentorje [Elektronski vir] /

Način dostopa (URL): <http://www.cpi.si/>

Projekt MUNUS 2

ISBN

Kraj in datum: **Ptuj, avgust 2011**



To delo je ponujeno pod licenco Creative Commons:

Priznanje avtorstva – Nekomercialno - Deljenje pod enakimi pogoji.

Učno gradivo je nastalo v okviru projekta Munus 2 Uvajanje novih izobraževalnih programov v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju s področja tehničnih strokovnih področij za obdobje 2008–2012, ki ga sofinancirata Evropska unija preko Evropskega socialnega sklada in Ministrstvo Republike Slovenije za šolstvo in šport. Operacija se izvaja v okviru operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007–2013, razvojne prioritete: Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja; prednostne usmeritve: Izboljšanje kakovosti in učinkovitosti sistemov izobraževanja in usposabljanja.

Vsebina gradiva v nobenem primeru ne odraža mnenja Evropske unije. Odgovornost za vsebino nosi avtor.

Kazalo

<i>Uvod</i>	4
<i>Namen praktičnega usposabljanja z delom</i>	4
<i>Najpomembnejši cilji praktičnega usposabljanja z delom</i>	5
<i>Razlika med izobraževanjem po individualni ali kolektivni učni pogodbi</i>	6
<i>Razlika med praktičnim poukom in praktičnim usposabljanjem z delom</i>	7
<i>Verifikacija učnih mest</i>	7
<i>Postopek za verifikacijo učnih mest</i>	7
<i>Postopek za najavo prostih učnih mest</i>	8
<i>Učna pogodba za praktično usposabljanje z delom</i>	9
<i>Povzetek vsebine, ki je pomemben za delodajalce</i>	12

Uporabljene kratice:

PUD	Praktično usposabljanje z delom
ZPSI-1	Zakon o poklicnem izobraževanju
NPI	Nižje poklicno izobraževanje (1,5 do 2 leti)
SPI	Srednje poklicno izobraževanje (3 leta)
PTI	Poklicno tehniško izobraževanje (+2 leti)
SSI	Srednje strokovno izobraževanje (4 leta)

VODNIK ZA MENTORJE PUD-a

Uvod

Hitre spremembe v gospodarstvu, novi organizacijski prijemi ter pojav novih poklicev zahtevajo hitre odzive izobraževalnega sistema in institucij, ki so vključene v izobraževanje. Prav tako se morajo delodajalci kar najhitreje prilagajati tržišču in gospodarskim tokovom in temu primerno načrtovati tudi svoje kadrovanje. Potrebe po poklicno kompetentnih kadrih, ki imajo primerna poklicna znanja in sposobnosti za uspešno delo v posamezni panogi oziroma stroki, so vse večje in večje. Modularno zasnovani izobraževalni programi in praktično usposabljanje z delom odpirajo dijakom velike možnosti za zaposlitev, delodajalcem pa pristojnosti, da vplivajo na izobraževalni proces in prenos znanja na mlade. Prav poklicne kompetence, ki jih dijaki pridobijo na praktičnem usposabljanju z delom, jim dajejo odločilne prednosti na trgu dela.

Namen praktičnega usposabljanja z delom

Praktično usposabljanje z delom je ena od oblik praktičnega izobraževanja (povezovanja teorije in prakse), v katero se vključujejo dijaki z namenom, da si pridobijo praktične izkušnje in da skušajo uporabiti v šoli pridobljeno znanje v konkretnih delovnih situacijah (v praksi).

- Praktično usposabljanje z delom (PUD) je obvezni del izobraževalnega programa v vseh programih: NPI, SPI, SSI in PTI.
- Dijaki ga opravljajo v podjetjih (delovnih enotah, obratovalnicah, na objektih, posestvih).
- Dijaki spoznajo delovni proces v podjetju.
- V podjetju spoznavajo morebitne svoje bodoče sodelavce.
- Na PUD-u se dijaki privajajo na realno delovno okolje.
- V podjetjih dijaki pridobivajo izkušnje, ki so specifične za stroko.
- Na PUD-u se dijaki vključujejo v delovni proces.



Vir: arhiv Novo mesto



Vir: arhiv Novo mesto



Vir: arhiv Novo mesto

Najpomembnejši cilji praktičnega usposabljanja z delom:

- pridobivanje praktičnih izkušenj ter povezovanje izobraževanja in dela;
- nadgrajevanje v šoli pridobljenih znanj ter prenos teoretičnega znanja v prakso;
- usposabljanje in razvoj specifičnih spretnosti ter kompetenc poklica;
- spoznavanje novih učnih situacij in tehnoloških procesov;
- spoznavanje novih delovnih sredstev, naprav, pripomočkov, materialov;
- učenje sodelovanja in timskega dela ter komunikacije in nastopa pred strankami;
- razvijanje odgovornosti:
 - za lastno delo,
 - za kakovost, potrebno pri poklicnem delu,
 - za upoštevanje predpisov iz varnosti in zdravja pri delu ter varovanja okolja.

V podjetju želimo izobraževati dijake. Kakšni so postopki?

Pogoj za praktično usposabljanje z delom dijakov v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju je, da delodajalec opravlja dejavnost, za katero se izobražuje dijak, da je učno mesto primerno opremljeno in da imata mentor oziroma izobraževalec ustrezno izobrazbo.

Delodajalec je oseba, ki zagotavlja izvajanje praktičnega usposabljanja z delom, mentor pa oseba, ki je odgovorna za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom. Delodajalec je lahko tudi mentor.



Postopek se začne z vlogo za verifikacijo pogojev za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom (priloga), ki jo delodajalci z dokazili o doseženi izobrazbi pošljejo na pristojno zbornico. Pristojni organi zbornice preverijo kadrovske pogoje mentorja in po predhodnem dogovoru z delodajalcem napotijo strokovno komisijo v obratovalnico. Po preverjanju materialnih pogojev se obratovalnica verificira in vpiše v register učnih mest, ki je javno dostopen dokument. Delodajalci prejmejo odločbo o verifikaciji učnega mesta in reprezentančno potrdilo.

Delodajalci, ki so vpisani v register učnih mest, lahko v mesecu oktobru najavijo prosta učna mesta oziroma potrebe po izobraževanju za naslednje šolsko leto. Pristojna zbornica pošlje vsem delodajalcem z verificiranimi učnimi mesti zahtevek za morebitna prosta učna mesta za naslednje šolsko leto. Na podlagi zahtevka delodajalci najavijo prosta učna mesta pristojni zbornici, ki podatke preda Ministrstvu za šolstvo in šport.

Naslednji korak je sklepanje učne pogodbe. Za izvajanje praktičnega usposabljanja morajo delodajalci skleniti učno pogodbo. Sklenejo jo lahko direktno z dijakom (individualna učna pogodba) ali pa s šolo (kolektivna učna pogodba). Učna pogodba je pravno veljavno dokazilo v primeru inšpekcijskega nadzora. Brez sklenjene učne pogodbe praktično usposabljanje z delom ni mogoče!

Kdaj bo dijak začel s praktičnim usposabljanjem z delom pri delodajalcu, je v pristojnosti šole, ki na predlog socialnih partnerjev pripravi termine praktičnega usposabljanja z delom (možen je tudi direktni dogovor s posameznim delodajalcem in šolo, vendar morajo biti termini predhodno usklajeni).

Delodajalec na podlagi napotnice (priloga), ki jo dijak prejme v šoli, sprejme dijaka na praktično usposabljanje z delom. Pred začetkom PUD-a delodajalec dijaka seznani s predpisi o varstvu in zdravju pri delu in oceni tveganja na delovnem mestu; dijak in njegov zakoniti zastopnik pa podpišeta izjavo o seznanitvi (priloga). Mentor nato izvaja PUD v skladu z izobraževalnim programom (posamezni izobraževalni programi se nahajajo na spletnih straneh Ministrstva za šolstvo in šport in na spletnem portalu Moja izbira).

V primeru, da sta delodajalec in dijak sklenila individualno učno pogodbo, mora dijak praviloma v 2. letniku opraviti vmesni preizkus. Le-ta je prvenstveno svetovalne narave in je namenjen izmenjavi informacij o poteku izvajanja praktičnega usposabljanja z delom. Delodajalec mora zagotoviti nemoteno izvedbo vmesnega preizkusa.

Delodajalec mora sproti pregledovati, korigirati, ob koncu praktičnega usposabljanja z delom pa dijaku potrditi dnevnik dela in priloženo napotnico kot dokaz, da je dijak opravil določeno število ur PUD-a. Če dijak izostane na PUD-u, mora ta izostanek nadoknaditi.

Dijak v zaključnem letniku opravlja zaključni izpit. Zaključni izpit se lahko izvaja individualno ali skupinsko v šoli ali pri delodajalcu.

Katera zakonodaja je pomembna za delodajalce, ki izvajajo PUD?

- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju,
- Zakon o varstvu in zdravju pri delu,
- Zakon o štipendiranju,
- Zakon o delavnih razmerjih (mlajši delavci),
- Pravilnik o verifikaciji učnih mest,
- Pravilnik o ocenjevanju znanja v poklicnem in srednjem strokovnem izobraževanju,
- Pravilnik o zaključnem izpitu,
- Pravilnik o maturi,
- Panožne kolektivne pogodbe za ustrezno dejavnost, Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo.



Razlika med izobraževanjem po individualni ali kolektivni učni pogodbi

Praktično izobraževanje v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju poteka v dveh delih. Del izobraževanja poteka v šolskih delavnicah kot praktični pouk, del izobraževanja pa pri delodajalcu kot praktično usposabljanje z delom (PUD). Z izobraževalnimi programi je v srednjem poklicnem izobraževanju določen minimalni obseg praktičnega usposabljanja z delom, in sicer 24 tednov oziroma 912 ur v treh letih izobraževanja, kar je skoraj tretjina celotnega izobraževalnega programa. Šole na podlagi koledarja, ki ga za posamezno šolsko leto izda Ministrstvo za šolstvo in šport, in dogovora s socialnimi partnerji pripravijo plan izvedbe in razporeditev praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu. Za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom se mora skleniti pogodbeno razmerje. Individualna

pogodba se sklepa praviloma za vsa leta dijakovega izobraževanja, kolektivna pa praviloma za eno leto z možnostjo podaljšanja. Razlika med pogodbama, ki pa je bolj vsebinskega pomena, je ta, da se z individualno učno pogodbo lahko čas praktičnega usposabljanja z delom poveča na račun praktičnega pouka, če se delodajalec in šola o tem dogovorita. Praktično usposabljanje z delom, v npr. v srednjem poklicnem izobraževanju, se lahko poveča s 24 tednov na maksimalno 53 tednov v treh letih izobraževanja. V tem primeru mora delodajalec podpisati aneks k individualni učni pogodbi (priloga) in z aneksom definirati čas praktičnega usposabljanja z delom, ki je dogovorjen s šolo.

Razlika med praktičnim poukom in praktičnim usposabljanjem z delom

Praktični pouk se izvaja v šoli (šolske delavnice), PUD pa v obratovalnici oziroma na objektu, del PUD-a pa lahko tudi v medpodjetniškem izobraževalnem centru. Praktični pouk ocenjuje učitelj z ocenami, medtem ko se PUD ocenjuje na podlagi dokumentacije in na predlog mentorja z opisno oceno »opravil« ali »ni opravil«. Pri PUD-u prejme delodajalec z napotnico tudi zbir doseženih kompetenc dijaka pri praktičnem pouku v šoli in okvirni izobraževalni program po posameznih letnikih. Kadar se na osnovi individualne učne pogodbe dijaka in delodajalca del praktičnega pouka, zraven PUD-a, iz šolskih delavnic prenese k delodajalcu, mora delodajalec oziroma mentor v okviru možnosti skladno z dejavnostjo, slediti izvedbenemu kurikulu oziroma izobraževalnemu programu. V kolikor to ni mogoče, se morajo manjkajoča praktična znanja in spretnosti nadomestiti v šolskih delavnicah ali pri drugem delodajalcu.

Verifikacija učnih mest

Minimalni kadrovski pogoj za mentorja pri praktičnem usposabljanju z delom je mojstrski, delovodski oziroma poslovodski izpit ali najmanj srednja strokovna izobrazba iz ustreznega področja in pedagoško-andragoška usposobljenost. Minimalni kadrovski pogoj izobraževalca, ki z dijakom neposredno sodeluje v delovnem procesu in mu zagotavlja pomoč pri realizaciji praktičnega usposabljanja z delom, pod nadzorom mentorja, je srednja poklicna izobrazba ustrezne smeri. V primeru pomanjkanja učnih mest pri določenem izobraževalnem programu lahko pristojna oseba zbornice izda delodajalcu oziroma mentorju, ki ima minimalno srednjo poklicno izobrazbo, ustrezne smeri in najmanj deset let ustreznih delovnih izkušenj ter opravljeno pedagoško-andragoško usposabljanje, odločbo o verifikaciji. Delodajalec mora zagotavljati tehnično opremljenost učnega mesta in minimalne pogoje, ki so potrebni za doseganje zadovoljive kakovosti storitev ter realizacijo ciljev praktičnega usposabljanja v celoti in v skladu z zahtevami izobraževalnega programa. Materialne in kadrovske pogoje preverja verifikacijska komisija pristojne zbornice. Podrobnejši kadrovski in materialni pogoji za posamezni izobraževalni program, ki jih preverja verifikacijska komisija pristojne zbornice, so navedeni v posebnem zbiru prilog Pravilnika o verifikaciji in vodenju registra učnih mest.

Postopek za verifikacijo učnih mest

Postopek verifikacije obratovalnice je obvezen za vse delodajalce, ki izobražujejo dijake v srednjem poklicnem in strokovnem izobraževanju, za katere je predpisano vsaj 8 tednov praktičnega usposabljanja z delom, ne glede na sklenjeno učno pogodbo. Delodajalec pošlje izpolnjeno vlogo (priloga) in dokazilo o opravljenem pedagoško-andragoškem usposabljanju

na naslov pristojne zbornice. Delodajalec je dolžan na podlagi zahteve pristojne osebe zbornice predložiti tudi druge listine, s katerimi dokazuje izpolnjevanje pogojev. O pregledu obratovalnice je delodajalec predhodno obveščen. Komisija na podlagi veljavnih kadrovskih in materialnih pogojev za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom ugotovi, ali obratovalnica izpolnjuje minimalne pogoje. Komisija prav tako ugotovi, koliko učnih mest je lahko v eni obratovalnici, načeloma pa lahko en mentor oziroma izobraževalec nadzira dva dijaka na praktičnem usposabljanju. Na podlagi zapisnika o pregledu se obratovalnici, ki ustreza predpisanim pogojem, izda odločbo o izpolnjevanju pogojev ter reprezentančno potrdilo. Če se spremenijo podatki, ki so vpisani v register, mora delodajalec najkasneje v roku 8 dni po spremembi podati vlogo za spremembo podatkov na predpisanem obrazcu (priloga). Pristojna zbornica izvede postopek sprememb smiselno z določbami pravilnika, ki določajo postopek verifikacije. V kolikor delodajalec več ne izpolnjuje predpisanih kadrovskih in materialnih pogojev za izvajanje praktičnega usposabljanja, pristojna zbornica izda sklep in izvede izbris iz registra.

Postopek za najavo prostih učnih mest

Pristojne zbornice na zahtevo Ministrstva za šolstvo in šport vsako leto v novembru, za naslednje šolsko leto, izvedejo povpraševanje po izobraževalnih potrebah v verificiranih obratovalnicah. Delodajalci najavijo prosta učna mesta pristojni zbornici, ta pa jih posreduje Ministrstvu za šolstvo in šport. Prosta učna mesta za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom se objavijo v vsakoletnem razpisu za vpis v srednje šole. Zbir prostih učnih mest je objavljen tudi na spletnih straneh MŠŠ in spletnih straneh pristojnih zbornic. Razpis za vpis za posamezno šolsko leto in zbir razpisanih prostih učnih mest prejme vsak dijak 9. razreda osnovne šole v pisni obliki.

Vmesni preizkus

Dijak, ki je sklenil individualno učno pogodbo, mora praviloma v 2. letniku v času praktičnega usposabljanja z delom, opraviti vmesni preizkus. Delodajalec oziroma mentor mora med vmesnim preizkusom zagotoviti enake delovne pogoje, kot so zagotovljeni med praktičnim usposabljanjem z delom. Dijak na vmesnem preizkusu lahko izvaja le dela, ki so sestavni del izobraževalnega programa. Nadzor nad vmesnim preizkusom in razgovor z dijakom ter delodajalcem izvede strokovni nadzornik. Delodajalci in dijaki so o obisku strokovnega nadzornika predhodno obveščeni s strani pristojne zbornice. Za točen termin obiska (dan, ura) se dogovorita strokovni nadzornik in delodajalec.

Zaključni izpit

Delodajalec mora dijaku omogočiti priprave in izvajanje praktičnega dela zaključnega izpita, če se dijak odloči, da bo izdelek oziroma storitev izvajal pri njem. Prav tako mora delodajalec dijaku omogočiti najmanj šest prostih delovnih dni za pripravo na zaključni izpit, vključno za pripravo na strokovno teoretični del in na izpit iz slovenščine. Ko dijak opravi zaključni izpit ali se pogodbeno razmerje izteče, delodajalec nima več pogodbenih obveznosti do dijaka.

Kako dobim stik z dijakom?

Podatke o izobraževalnih programih, ki se izvajajo, in vpisanih dijakih po letnikih, lahko delodajalci dobijo pri organizatorjih praktičnega izobraževanja v šolskih centrih in posameznih poklicnih in strokovnih šolah. Podatki o šolah in programih, ki se izvajajo, pa so objavljeni na spletnih straneh portala. Za pomoč se delodajalci lahko obrnejo tudi na pristojno zbornico.

Učna pogodba za praktično usposabljanje z delom



V srednjem poklicnem izobraževanju se del izobraževanja izvaja v neposrednem delovnem procesu kot praktično usposabljanje z delom. Za izvajanje praktičnega usposablja z delom mora delodajalec skleniti pogodbeno razmerje kot individualno učno pogodbo, ki se sklene med delodajalcem in dijakom oziroma njegovim zakonitim zastopnikom, praviloma za dobo celotnega izobraževanja, ali kolektivno učno pogodbo, ki jo šola sklene z delodajalcem praviloma za eno šolsko leto za enega ali več dijakov, z možnostjo podaljšanja.

Individualna učna pogodba je sestavljena v štirih izvodih. Podpisano in žigosano delodajalec pošlje na pristojno zbornico v registracijo. Pristojna zbornica pogodbo vpiše v register učnih pogodb in kopije pošlje delodajalcu, dijaku in šoli. Pogodbo si delodajalci lahko stiskajo s spletnih strani pristojnih zbornic.



Kolektivna učna pogodba se sklene med šolo in delodajalcem, dijaki pa so z njeno vsebino seznanjeni, za obdobje enega šolskega leta z možnostjo podaljšanja. Pogodba opredeljuje splošne pravice in obveznosti šole, dijakov in delodajalca ter potrebne aktivnosti vseh partnerjev ne glede na izobraževalni program. V aneksu pogodbe so opredeljeni izobraževalni program, poklici, naslovi dijakov in mentorjev ter termini izvajanja PUD-a.

Možen je tudi tako imenovani prehod med pogodbami, in sicer se lahko kolektivna učna pogodba kadarkoli prekine (sporazumno s strani enega od partnerjev ali dijaka) in sklene namesto nje individualna učna pogodba in obratno. Ne glede na sklenjeno pogodbeno razmerje sme praktično in teoretično izobraževanje dijaka trajati največ 8 ur dnevno, vendar tedensko ne sme presegati z zakonom in kolektivno pogodbo določene tedenske delovne obveznosti, zmanjšane za dve uri, torej maksimalno 38 ur tedensko. Dijakom, ki se izobražujejo več kot 8 mesecev, mora biti zagotovljeno najmanj osem tednov počitnic v letu. Pri praktičnem usposabljanju z delom, ki se izvaja pri delodajalcu, se glede nočnega dela, odmorov in počitkov, opravičenih odsotnosti z dela, posebnega varstva mladine ter disciplinske in odškodninske odgovornosti, uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja. Delodajalec lahko naloži dijaku le dela, ki so določena z izobraževalnim programom!

Obveznosti delodajalca pri individualni in kolektivni učni pogodbi



OBVEZNOSTI DELODAJALCEV	INDIVIDUALNA POGODBA	KOLEKTIVNA POGODBA
Status	dijak	dijak
Nagrada	V času praktičnega usposabljanja z delom	V času praktičnega usposabljanja z delom
Izplačilo nagrade	Po Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo	Po Kolektivni pogodbi za obrt in podjetništvo
Malica ter prevoz na delo in z dela (prevoz najmanj v višini 70 % najcenejšega javnega prevoza)	V času praktičnega usposabljanja z delom	V času praktičnega usposabljanja z delom
Pavšalni prispevek za primer poškodbe pri delu in poklicno bolezen	DA prijava na ZZZS- obrazec M1-2/B	DA prijava na ZZZS- obrazec M1-2/B
Letni pavšalni prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (sklep o določitvi prispevkov za posebne primere zavarovanja)	NE (prispevek v letnem znesku plača šola)	NE (prispevek v letnem znesku plača šola)
Delovna knjižica	NE	NE
Obveščanje DURS-a - na REK-1a obrazcu	DA	DA
Verifikacija obratovalnice (učnega mesta)	DA	DA

Nagrada dijakom

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju navaja, da ima dijak v času praktičnega usposabljanja z delom pravico do nagrade v skladu s panožno kolektivno pogodbo za ustrezno dejavnost oziroma drugimi predpisi. S tega vidika se lahko za izplačilo nagrade uporabljajo različni pravni akti, ki so vezani na status delodajalca (panožne kolektivne pogodbe, Kolektivna pogodba za obrt in podjetništvo ...).

Zagotavljanje varstva in zdravja na praktičnem usposabljanju z delom

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu je zaradi pretežno mladoletnih oseb, ki izvajajo praktično usposabljanje z delom, zelo zahtevno. Zelo pomembno je, da delodajalci oziroma mentorji prav varnosti in zdravju pri delu ter varstvu okolja in ekologiji posvetijo veliko pozornost. Med samim procesom morajo biti dijaki ustrezno vodeni, nadzirani in predhodno seznanjeni s tveganjem na posameznem delovnem mestu. Delodajalec mora dijaka pred začetkom praktičnega usposabljanja z delom seznaniti z varnostjo in varovanjem zdravja pri delu.

Glede zdravstvene sposobnosti dijaka za opravljanje praktičnega usposabljanja z delom (PUD) so na Inšpektoratu za delo mnenja, da zadostuje opravljen zdravniški pregled v smislu sposobnosti za opravljanje poklica, za katerega se dijak usposablja, oziroma zdravniški pregled, ki ga te osebe opravijo v okviru njihovega preventivnega zdravstvenega varstva (sistematski zdravniški pregled v 1. in zadnjem letniku izobraževanja). Dodatni specialistični zdravniški pregledi pri specialistih medicine dela za dijake, ki se praktično usposablajo z delom (v sklopu izobraževalnega programa), niso potrebni.



Vir: arhiv ŠC Ljubljana



Vir: arhiv ŠC Ljubljana

Povzetek vsebine, ki je pomemben za delodajalce

- Vse obratovalnice, kjer se izvaja praktično usposabljanje z delom po programih srednjega poklicnega in strokovnega izobraževanja, za katere je predpisano vsaj 8 tednov praktičnega usposabljanja, morajo biti verificirane!
- Delodajalci morajo izpolnjevati minimalne kadrovske in materialne pogoje.
- Verifikacijo izvajajo pristojne zbornice.
- Za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom (PUD) se mora skleniti učna pogodba.
- Učna pogodba je lahko individualna (sklenjena med delodajalcem in dijakom) in kolektivna (sklenjena med šolo in delodajalcem).
- Delodajalec sme dijaku naložiti le dela, ki so predvidena v posameznem izobraževalnem programu.
- Dijaki, ki imajo sklenjene individualne učne pogodbe, morajo praviloma v 2. letniku opravljati vmesni preizkus. Vmesni preizkus se izvaja tam, kjer se dijak praktično usposablja z delom. Vmesni preizkus izvede pristojna zbornica.
- V času praktičnega usposabljanja z delom ima dijak pravico do nagrade.
- Delodajalec mora dijaka prijaviti na Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije in poskrbeti za plačilo mesečnega pavšalnega prispevka za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni, v kolikor tega ne plača šola po predhodnem dogovoru z delodajalcem.
- Dodatni specialistični zdravniški pregledi pri specialistih medicine dela za dijake, ki se praktično usposabljaajo z delom (v sklopu izobraževalnega programa), niso potrebni.
- Delodajalci se lahko za dodatne informacije obrnejo na šole, organizatorje PUD-a in pristojne zbornice!