

Predlog Zakona o vajeništvu

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (vsebina zakona)

(1) Ta zakon ureja vajeništvo kot obliko izobraževanja v srednjem poklicnem izobraževanju in v programih nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

(2) Za vsa vprašanja v zvezi z vajeništvom, ki jih ta zakon ne ureja, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje in zakona, ki ureja izobraževanje odraslih.

2. člen (opredelitev pojmov)

Po tem zakonu imajo posamezni pojmi naslednji pomen:

1. delodajalec: pravna oseba, samostojni podjetnik posameznik ali posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost ter podružnica tujega podjetja, pri kateri se izvaja vajeništvo na vajeniškem delovnem mestu in sklene pogodbo o vajeništvu
2. mentor: samostojni podjetnik posameznik, posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost ali oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki izpolnjuje s tem zakonom predpisane pogoje za izvajanje mentorstva.
3. programi nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja: programi izpopolnjevanja in usposabljanja po pridobljeni srednji poklicni ali srednji strokovni izobrazbi, ki jih ureja zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju in študijski programi za izpopolnjevanje, ki jih ureja zakon o višjem strokovnem izobraževanju,
4. prekvalifikacija: posameznikom omogoča, da pridobijo nova znanja in spretnosti za pridobitev nove izobrazbe ali kvalifikacije,
5. brezposelna oseba: iskalec ali iskalka zaposlitve, ki izpolnjuje pogoje, določene z zakonom, ki ureja trg dela.

3. člen (cilji)

Z vajeništvom se:

- z mednarodno primerljivim izobraževanjem zagotavlja posredovanje znanja, spretnosti in poklicnih zmožnosti, ki so potrebne za opravljanje poklica in za nadaljnje izobraževanje,
- spodbuja čim prejšnjo usposobljenost za poklic,
- spodbuja vključevanje gospodarstva v sistem izobraževanja,
- povezuje izobraževanje v šoli in praktično usposabljanje na vajeniškem delovnem mestu,
- zagotavlja ustrezno usposobljen kader gospodarstvu in pospešuje zaposlovanje mladih.

II. VAJENIŠTVO

4. člen (vajeniška oblika izobraževanja)

(1) V vajeniški obliki izobraževanja se najmanj 50 odstotkov izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu, najmanj 40 odstotkov celotnega izobraževalnega programa pa izvede šola, od tega vse splošno izobraževalne predmete.

(2) Vsebine iz prvega odstavka tega člena, ki se lahko izvedejo pri delodajalcu, se opredelijo v izobraževalnem programu.

(3) Vajenec se pri delodajalcu usposablja z delom v vsakem letniku izobraževanja najmanj deset tednov.

(4) Praktično usposabljanje z delom se lahko izvaja pri več delodajalcih, v tujini po napotitvi delodajalca ali v okviru mednarodnih programov mobilnosti z namenom praktičnega usposabljanja, deloma pa v medpodjetniških izobraževalnih centrih kot to določa zakon, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje,

5. člen (status vajenca)

(1) Vajenec je oseba, ki se vključi v vajeništvo.

(2) V vajeništvo se lahko zaradi prekvalifikacije ali pridobitve srednje poklicne izobrazbe ali nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja vključi tudi oseba, ki se izredno izobražuje in brezposelna oseba po tem zakonu.

(3) Za vajenca v rednem izobraževanju veljajo pravice in dolžnosti po zakonu, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje in tega zakona, za vajenca v izrednem izobraževanju in brezposelno osebo po tem zakonu pa določbe tega zakona.

6. člen (mladoletna oseba)

(1) Vajenec se lahko začne pri delodajalcu praktično usposablјati z delom, ko dopolni 15 let.

(2) Mladoletna oseba lahko sklene pogodbo o vajeništvu, če v to privolijo starši oziroma njegov zakoniti zastopnik.

7. člen (vpis v izobraževalni program)

(1) Vajenec se vpiše v izobraževalni program v skladu z določbami zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje. Šola izvaja izobraževalni program za vajence, ki imajo registrirano pogodbo o vajeništvu.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka vajenec, ki izpolnjuje pogoje za vpis v izobraževalni program, v katerega se je prijavil in ima registrirano pogodbo o vajeništvu, v primeru omejitve vpisa ne sodeluje v izbirnem postopku. Pogodbo o vajeništvu vajenec predloži šoli najkasneje dan pred začetkom izbirnega postopka.

(3) Vajenec, ki registrirano pogodbo o vajeništvu predloži po izteku roka iz prejšnjega odstavka, lahko kandidira le na prosta mesta, pri čemer ima prednost pred kandidati za vpis brez vajeniške pogodbe.

8. člen (delodajalec)

(1) Vajeništvo, ki poteka na vajeniškem delovnem mestu, izvajajo pravne osebe, samostojni podjetniki posamezniki ali posamezniki, ki samostojno opravljajo dejavnost ter podružnice tujega podjetja (v nadaljnjem besedilu: delodajalec). Delodajalec mora izpolnjevati pogoje, ki jih določijo in preverjajo pristojne zbornice.

(2) Vajeniško delovno mesto je verificirano učno mesto v skladu s tem zakonom.

(3) Delodajalec lahko sklene pogodbo o vajeništvu, če:

- ima ustrezne delovne prostore in opremo,
- je vpisan v register vajeniških mest za praktično usposabljanje vajencev z delom,
- njegovo poslovanje obsega dejavnost poklica, za katerega se vajenec izobražuje,

- lahko vajencu zagotovi mentorja za čas praktičnega usposabljanja z delom.

9. člen (mentor)

(1) Mentor je lahko samostojni podjetnik posameznik, posameznik, ki samostojno opravlja dejavnost ali oseba, zaposlena pri delodajalcu, ki izpolnjuje s tem zakonom predpisane pogoje za izvajanje mentorstva.

(2) Mentor mora imeti najmanj srednjo strokovno izobrazbo, pedagoško-andragoško usposobljenost in vsaj tri leta, ali mojstrski ali delovodski ali poslovodski naziv, s področja, za katerega se vajenec usposablja. Izjemoma je mentor lahko tudi oseba s srednjo poklicno izobrazbo in vsaj deset leti delovnih izkušenj s področja dejavnosti (panoge) oziroma poklica, za katerega se vajenec usposablja, in pedagoško-andragoško usposobljenostjo.

(3) Mentor po tem zakonu ne more biti oseba, kiji je prepovedano sklepanje delovnega razmerja oziroma opravljanje dela na področju vzgoje in izobraževanja po zakonu, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja in ki je večkrat kršila obveznosti določene s tem zakonom.

10. člen (delodajalec in šola)

Pri izvajanju izobraževanja za pridobitev srednje poklicne izobrazbe na podlagi pogodbe o vajeništvu delodajalci in šole sodelujejo z namenom zagotavljanja kakovostnega izvajanja izobraževalnega programa, pri čemer je delodajalec odgovoren za kakovost praktičnega usposabljanja z delom, šola pa je odgovorna za kakovost izobraževalnega dela v šoli. Sodelovanje se opredeli v načrtu izvajanja vajeništva. Za zagotavljanje kakovosti s strani delodajalca se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

11. člen (načrt izvajanja vajeništva)

Načrt izvajanja vajeništva zajema:

- opredelitev in uskladitev ciljev praktičnega usposabljanja z delom s cilji in obsegom izobraževanja v šoli v skladu z izobraževalnim programom,
- pripravo časovne razporeditve usposabljanja na vajeniškem delovnem mestu in izobraževanja v šoli (ciklično, periodično...), pri čemer morajo pripravljavci upoštevati tehnološke procese, ki so značilni za poklic, za katerega se izobražuje vajenec
- načine in oblike medsebojnega obveščanja o izpolnjevanju vajenčevih obveznosti, izostankih, kršitvah, vzgojnih ukrepah in drugih okoliščinah, pomembnih za izvajanje vajeništva,
- način sodelovanja pri izvajanju zaključnih izpitov.

12. člen (zbornice)

Za naloge zbornic po tem zakonu so pristojne zbornice, ki izvajajo javno pooblastilo na podlagi zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje oziroma imajo javno pooblastilo za področje poklicnega izobraževanja po posebnem zakonu ali izvajajo naloge javnega pooblastila, podeljenega po postopku, določenem s tem zakonom.

13. člen (naloge zbornic)

(1) Zbornice skrbijo za usposabljanje vajencev za poklice v dejavnostih, za katere so pristojne.

(2) Zbornice :

- pripravijo in objavijo razpis vajeniških delovnih mest,
- posredujejo podatke v enotni sistem razpisanih učnih in vajeniških mest,
- v sodelovanju s šolo in delodajalci pripravijo načrt izvajanja vajeništva v skladu z izobraževalnim programom,
- sodelujejo pri pripravi katalogov za praktično usposabljanje z delom
- določijo in preverjajo ustreznost delovnih pogojev in opreme za verifikacijo vajeniških delovnih mest,
- pripravijo predlog programa usposabljanja mentorjev,
- izvajajo usposabljanje mentorjev,
- vodijo razvid delodajalcev, mentorjev, vajencev in pogodb o vajeništvu ter šol izvajalk izobraževalnih programov v vajeniški obliki izobraževanja,
- vajencu aktivno pomagajo pri iskanju delodajalca,
- opravljajo svetovalno delo za delodajalce,
- izvajajo nadzor nad izvajanjem praktičnega usposabljanja z delom,
- organizirajo opravljanje vmesnih preizkusov,
- predlagajo standarde praktičnih znanj, ki se preverjajo na zaključnem izpitu,
- sodelujejo pri izvajanju praktičnega dela zaključnih izpitov za vajence v skladu z zakonom in drugimi predpisi,
- predlagajo svoje člane v izpitne komisije za zaključne izpite,
- skrbijo za redno izpolnjevanje obvez, ki izhajajo iz vajeniške pogodbe, ki je pri njih registrirana
- posredujejo v sporu med delodajalcem in vajencem,
- izvajajo posamezne promocijske aktivnosti za spodbujanje vajeništva in
- opravljajo druge naloge, določene s tem zakonom.

14. člen (viri financiranja)

Sredstva za naloge pristojnih zbornic po tem zakonu se zagotavljajo iz proračuna Republike Slovenije, lahko pa tudi iz drugih sredstev projektov na podlagi javnega razpisa.

III. POGODBA O VAJENIŠTVU

1. Splošno

15. člen (oblika in vsebina pogodbe ter uporaba predpisov)

(1) Pogodba o vajeništvu se sklene v pisni obliki za čas, ko je vajenec vpisan v izobraževalni program, po katerem se izobražuje. Vajeniško pogodbo skleneta vajenec in delodajalec.

(2) V pogodbenem razmerju sta delodajalec in vajenec dolžna upoštevati določbe tega in drugih zakonov, kolektivnih pogodb in splošnih aktov delodajalca.

(3) S pogodbo o vajeništvu ali s kolektivno pogodbo se lahko določijo pravice, ki so za vajenca ugodnejše, kot jih določa ta zakon.

(4) Pogodba o vajeništvu mora vsebovati:

- ime in priimek, datum, kraj in državo rojstva, stalno oziroma začasno bivališče vajenca,

- ime in priimek, stalno oziroma začasno bivališče staršev oziroma drugega zakonitega zastopnika vajenca, ki je mladoleten,
- davčno številko vajenca ali njegovo enotno matično številko občana (EMŠO) ter transakcijski račun vajenca,
- predhodno izobrazbo vajenca,
- naziv, poslovni naslov, sedež, davčno številko in vrsto dejavnosti delodajalca,
- kraj opravljanja praktičnega usposabljanja z delom,
- ime izobraževalnega programa, v katerega je vpisan vajenec, in naziv poklicne izobrazbe, za katero se usposablja,
- šolsko leto in letnik, v katerega se bo vajenec vpisal ob sklenitvi pogodbe,
- pričetek in trajanje pogodbe,
- časovno razporeditev in razčlenitev praktičnega usposabljanja z delom,
- ime in priimek mentorja,
- pogoje, pod katerimi se pogodba lahko podaljša zaradi neizpolnjenih obveznosti vajenca v šoli in razloge za prenehanje pogodbe,
- dolžnosti delodajalca in vajenca,
- obveznost, da delodajalec vajenca ne bo obremenjeval z deli, ki niso povezana z njegovim praktičnim usposabljanjem z delom,
- določilo o dnevnem ali tedenskem delovnem času in razporeditvi delovnega časa,
- določilo o znesku mesečne vajeniške nagrade v eurih, ki pripada vajencu in morebitnih drugih plačilih,
- določilo o povračilu stroškov v zvezi z delom,
- plačilno obdobje, plačilni dan in način izplačevanja vajeniške nagrade, stroškov v zvezi z delom in morebitnih drugih plačil in
- navedbo kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, oziroma splošnih aktov delodajalca, ki določajo pogoje dela.

(5) V sporih glede izvajanja posameznih delovno pravnih določb pogodbe o vajeništvu odloča pristojno delovno sodišče.

16. člen

(registracija pogodbe o vajeništvu in javno pooblastilo)

(1) V postopku registracije pristojna zbornica preveri skladnost pogodbe o vajeništvu z zakonom in registrira sklenjeno pogodbo o vajeništvu.

(2) Če pogodbe o vajeništvu ni mogoče registrirati, pristojna zbornica vajencu pomaga poiskati novega delodajalca iz razvida delodajalcev.

(3) Za poklice s področja javnega sektorja lahko resorno ministrstvo na podlagi javnega natečaja določi zbornico, da kot javno pooblastilo izvaja naslednje naloge:

- določanje podrobnejših pogojev za prostor in opremo ter mentorje,
- vodenje razvida delodajalcev iz 13. člena tega zakona.

(4) Javno pooblastilo se lahko podeli zbornici, ki ob prijavi v postopek podelitve javnega pooblastila izpolnjuje naslednje pogoje:

- je reprezentativno telo v skladu z zakonom, ki ureja zbornice;
- deluje na področju zagotavljanja strokovnosti in kakovosti v posameznem poklicu ali na področju, ki ga pokriva;
- deluje na območju celotne države;
- ima usposobljene kadre in vzpostavljeno infrastrukturo za učinkovito izvajanje javnih pooblastil;
- poda izračun stroškov izvajanja javnih pooblastil.

(5) Minister, pristojen za resor, izda odločbo o podelitvi javnega pooblastila v upravnem postopku, s katero zbornici podeli pooblastilo za opravljanje vseh ali posameznih nalog iz prejšnjega odstavka. Odločba se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

(6) Pri izvajanju nalog iz tega člena zbornica upošteva zakon, ki ureja splošni upravni postopek. Izvajanje nalog, ki jih zbornica opravlja kot javno pooblastilo, nadzira resorno ministrstvo.

(7) Minister, pristojen za resor, lahko podeljeno javno pooblastilo omeji ali odvzame, če ugotovi, da zbornica podeljenih javnih pooblastil ne izpolnjuje ustrezno. Odločba o odvzemu javnega pooblastila se objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

17. člen **(odločanje v sporih)**

Zoper odločbo ministrstva iz sedmega odstavka prejšnjega člena ni dopustna pritožba, mogoč pa je upravni spor.

2. Obveznosti pogodbenih strank

18. člen **(obveznosti vajenca)**

(1) Obveznosti vajenca v času praktičnega usposabljanja z delom so naslednje:

- da opravlja praktično usposabljanje z delom po navodilih in pod nadzorom delodajalca,
- da redno vodi vajeniški dnevnik,
- da redno izpolnjuje obveznosti po izobraževalnem programu in dosega zahtevane standarde izobraževanja,
- da obvešča delodajalca o bistvenih okoliščinah, ki vplivajo oziroma bi lahko vplivale na izpolnjevanje njegovih pogodbenih obveznosti, in o vseh spremembah, ki vplivajo na izpolnjevanje pravic iz vajeniškega razmerja,
- da se vzdrži vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca,
- da varuje osebne podatke in poslovne skrivnosti delodajalca,
- da upošteva predpise s področja varnosti in zdravja pri delu in
- da izpolnjuje druge pogodbene in zakonske obveznosti.

(2) Glede disciplinske in odškodninske odgovornosti vajenca se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

19. člen **(obveznosti delodajalca)**

(1) Delodajalec mora v času, ko se vajenec praktično usposablja z delom:

- vajenca napotiti v izobraževalno organizacijo, ki izvaja vajeniško obliko izobraževanja za izobraževalni program, ki je predmet pogodbe,
- vajencu skladno z izobraževalnim programom zagotoviti kakovostno praktično usposabljanje z delom na verificiranem vajeniškem delovnem mestu,
- redno spremljati usposabljanje in napredek vajenca,
- vajencu omogočiti izpolnjevanje obveznosti po izobraževalnem programu v šoli,
- vajencu do 15. dne v mesecu za pretekli mesec na transakcijski račun vajenca, odprtega v Republiki Sloveniji, izplačevati vajeniško nagrado, določeno s tem zakonom,
- vajencu zagotoviti povračilo stroškov v zvezi z opravljanjem vajeništva v višini, določeni s kolektivno pogodbo, ki zavezuje delodajalca, in sicer za prevoz na usposabljanje in z usposabljanja, povračilo stroškov za prehrano, povračilo stroškov v zvezi z napotitvijo na službeno pot, terenski dodatek, ko je ta opredeljen v kolektivni pogodbi ki zavezuje delodajalca,
- zagotavljati vajencu zaščitna delovna sredstva,
- zagotavljati varnost in zdravje pri delu,
- varovati in spoštovati vajenčevo osebnost ter upoštevati in ščititi vajenčevo zasebnost,
- upoštevati prilagoditve iz odločbe o usmeritvi, izdane na podlagi zakona, ki ureja usmerjanje otrok s posebnimi potrebami,

- vajencu poleg počitnic v skladu s šolskim koledarjem omogočiti še najmanj šest prostih delovnih dni za pripravo na zaključni izpit,
- vajencu nalogati le dela, ki so določena v izobraževalnem programu za doseg učnih ciljev na praktičnem usposabljanju z delom,
- voditi evidence na področju dela in socialne varnosti v skladu z zakonom,
- zagotoviti zdravstvene preglede, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu,
- registrirati vajeniško pogodbo pri pristojni zbornici,
- izpolnjevati druge s pogodbo o vajeništvu dogovorjene obveznosti.

(2) Delodajalec mora vajencu omogočiti, da se seznani z vsebino kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca oziroma splošnega akta, ki določa njegove pravice, obveznosti in odgovornosti. V ta namen mora biti kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca oziroma splošni akt vedno na razpolago na dostopnem mestu, na katerem se lahko vajenec brez nadzora seznani z vsebino kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca oziroma splošnega akta. Če za določeno dejavnost kolektivna pogodba ni sklenjena, se za to dejavnost uporablja kolektivna pogodba za negospodarstvo.

(3) Delodajalec mora vajencu ves čas trajanja pogodbenega razmerja zagotavljati enako obravnavo.

(4) Glede nadlegovanja in trpinčenja na vajeniškem delovnem mestu, prepovedi diskriminacije ter varovanja dostojanstva vajenca pri praktičnem usposabljanju z delom se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

3. Pravice vajenca

20. člen (vajeniška nagrada)

(1) Vajenec je za čas praktičnega usposabljanja z delom upravičen do vajeniške nagrade.

(2) Delodajalec je dolžan vajencu izplačevati vajeniško nagrado mesečno v eurih.

(3) Glede plačilnega dneva, kraja in načina izplačila vajeniške nagrade se uporabljajo določbe tega zakona, glede zadrževanja in pobota vajeniške nagrade pa se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

(4) Vajeniška nagrada ne sme biti nižja od 50 odstotkov minimalne plače, določene z zakonom, in znaša najmanj:

letnik	%
prvi	50
drugi	70
tretji	90

(5) Za vajence v izrednem izobraževanju in brezposelno osebo po tem zakonu se za določitev vajeniške nagrade smiselno uporablja četrti odstavek tega člena.

21. člen

(drugi osebni prejemki vajenca in stroški, povezani s praktičnim usposabljanjem z delom)

Delodajalec mora vajencu za čas praktičnega usposabljanja z delom zagotoviti povračilo stroškov prehrane in prevoza, stroškov v zvezi s službeno potjo in terenski dodatek na enak način in višini kot velja za delavca, zaposlenega pri delodajalcu, ki usposablja vajenca.

22. člen

(upravičena odsotnost vajenca in nadomestilo vajeniške nagrade)

(1) Vajenec ima pravico do dneva upravičene odsotnosti s praktičnega usposabljanja z delom zaradi osebnih okoliščin in brez nadomeščanja praktičnega usposabljanja z delom v naslednjih primerih:

- lastna poroka,
- smrt v družini,
- elementarna nesreča, ki jo utrpi vajenec oziroma njegova družina.

(2) V primeru odsotnosti zaradi bolezni vajencu praktičnega usposabljanja z delom ni potrebno nadomestiti, če tako oceni mentor.

(3) Delodajalec je v času praktičnega usposabljanja z delom vajencu dolžan izplačati nadomestilo vajeniške nagrade v primerih odsotnosti z dela zaradi z zakonom določenih praznikov in dela prostih dni, za čas odsotnosti z dela iz prvega odstavka tega člena in ko ne dela iz razlogov na strani delodajalca.

(4) Delodajalec je vajencu dolžan izplačati nadomestilo vajeniške nagrade za tiste dneve in za toliko ur, kolikor znaša obremenitev vajenca na dan, ko zaradi opravičenih razlogov ne dela.

(5) Delodajalec izplačuje nadomestilo vajeniške nagrade iz lastnih sredstev.

(6) V primerih iz tretjega odstavka višina nadomestila znaša 100 odstotkov vajeniške nagrade vajenca v preteklem mesecu.

23. člen

(pravica do štipendije)

Vajenec je v času vajeništva ob izpolnjevanju pogojev po zakonu, ki ureja štipendiranje, upravičen do prejemanja štipendije.

24. člen

(obremenitev vajenca)

(1) Praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu in izobraževanje vajenca v šoli sme trajati skupno največ osem ur dnevno oziroma 36 ur tedensko. Če traja pouk v šoli dnevno pet ur, isti dan ne sme biti praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu.

(2) V času šolskih počitnic se vajenec lahko usposablja z delom, pri čemer mu mora delodajalec v vsakem šolskem letu omogočiti vsaj 6 tednov neprekinjenih poletnih počitnic in najmanj 8 dni ostalih počitnic, določenih s šolskim koledarjem.

(3) Vajenec, ki se pri delodajalcu praktično usposablja z delom najmanj štiri ure in pol na dan, ima pravico do odmora v trajanju najmanj 30 minut.

(4) Vajenec ima pravico do počitka med dvema dnevoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur in do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur.

(5) Vajenec ne sme opravljati nadurnega dela.

(6) Vajenec se ne sme praktično usposabljeti z delom ob nedeljah in ob praznikih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, lahko pa se praktično usposablja z delom največ eno soboto na mesec in ne več kot šest sobot v šolskem letu.

(7) Vajenec se ne sme praktično usposabljeti z delom ponoči med 22. in šesto uro naslednjega dne.

25. člen
(posebno varstvo mladoletnih vajencev)

Za mladoletnega vajenca se v času praktičnega usposabljanja z delom uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja o prepovedi opravljanja del delavcev, ki še niso dopolnili 18 let starosti.

26. člen
(posebno varstvo zaradi nosečnosti in starševstva)

(1) V času trajanja praktičnega usposabljanja z delom delodajalec ne sme zahtevati ali iskati kakršnihkoli podatkov o nosečnosti vajeke, razen če to dovoli sama zaradi uveljavljanja pravic v času nosečnosti.

(2) V primeru vajeke, ki je noseča oziroma doji otroka, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja o prepovedi opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja.

4. Prenehanje pogodbe o vajeništvu

27. člen
(načini prenehanja)

Pogodba o vajeništvu preneha:

- z iztekom pogodbe o vajeništvu,
- s pisnim sporazumom,
- z odpovedjo pogodbe o vajeništvu in
- v drugih primerih, ki jih določa zakon.

28. člen
(odpoved pogodbe o vajeništvu)

(1) Vajenec lahko kadar koli med trajanjem pogodbe o vajeništvu brez obrazložitve odpove pogodbo o vajeništvu.

(2) Mladoletni vajenec lahko odpove pogodbo o vajeništvu le s soglasjem staršev oziroma njegovega zakonitega zastopnika.

(3) Delodajalec lahko odpove pogodbo o vajeništvu:

- če je bila sklenjena na podlagi lažnih podatkov,
- če se vajenec brez opravičljivega razloga najmanj pet dni zaporedoma ne vrne na vajeniško delovno mesto,
- če postane vajenec zdravstveno nezmožen za izobraževanje za poklic,
- če bi po zdravnikovem mnenju praktično usposabljanje z delom ogrožalo vaječovo življenje in zdravje,
- če vajenec oboli za boleznijo, zaradi katere po posebnih predpisih ne bi smel opravljati poklica, za katerega se izobražuje,
- če vajenec trajno oboli za boleznijo, ki je po zdravnikovem mnenju nevarna drugim delavcem,
- če ne more omogočiti izvajanja prilagoditev iz odločbe o usmeritvi, izdane na podlagi zakona, ki ureja usmerjanje otrok s posebnimi potrebami,
- če vajenec večkrat huje krši obveznosti, določene z 18. členom tega zakona,
- če je vajenec izključen iz šole,
- v primeru izbrisa učnega mesta iz razvida učnih mest,
- iz poslovnih razlogov,
- v primeru uvedbe postopka za prenehanje delodajalca ali prisilne poravnave.

(4) Pogodbeni stranki lahko odpovesta pogodbo o vajeništvu s 15-dnevnim odpovednim rokom, ki prične teči z dnem vročitve odpovedi.

(5) Odpoved pogodbe o vajeništvu mora biti pisna. Delodajalec mora svojo odločitev pisno utemeljiti.

(6) Odpoved pogodbe o vajeništvu mora biti vročena pogodbeni stranki, ki se ji pogodba o vajeništvu odpoveduje, osebno ali s priporočeno pošto pošiljko s povratnico.

(7) Delodajalec oziroma vajenec z odpovedjo istočasno pisno seznani tudi šolo in pristojno zbornico.

(8) Pri vročitvi odpovedi pogodbe o vajeništvu s priporočeno pošto pošiljko s povratnico se za dan vročitve šteje 16. dan od dneva, ko je bila odpoved oddana na pošto.

5. Podaljšanje in sklenitev nove pogodbe o vajeništvu

29. člen

(podaljšanje pogodbe o vajeništvu)

(1) Če vajenec iz opravičljivih razlogov, določenih z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje, ne napreduje v šoli ali ne opravi praktičnega usposabljanja z delom v predpisanem obsegu, se mu pogodba o vajeništvu lahko podaljša, vendar največ za eno leto.

(2) Če je vajenec izkoristil pravico do podaljšanja pogodbe o vajeništvu in v šoli ne napreduje, pogodba o vajeništvu preneha veljati z iztekom časa, za katerega je bila podaljšana.

30. člen

(sklenitev nove pogodbe o vajeništvu)

(1) Če pogodba o vajeništvu preneha zaradi nezmožnosti izpolnjevanja pogodbenih obveznosti s strani delodajalca, pristojna zbornica omogoči vajencu sklenitev nove pogodbe z drugim delodajalcem najkasneje v 15 dneh.

(2) Če pogodbo o vajeništvu odpove vajenec, mu pristojna zbornica največ še dvakrat omogoči sklenitev nove pogodbe o vajeništvu z drugim delodajalcem najkasneje v 15 dneh.

IV. MENTORSTVO

31. člen

(obveznosti mentorja)

Mentor je dolžan:

- usposablјati in usmerјati vajenca,
- biti vajencu na voljo najmanj 20 odstotkov časa njegovega usposablјanja z delom,
- redno spremlјati usposablјanje in napredek vajenca ter nadzorovati vodenje dnevnika vajenca,
- oceniti pridoblјene standarde usposoblјenosti, predpisane z izobraževalnim programom ter oceniti učni izid.

32. člen

(usposablјanje mentorjev)

(1) Z usposablјanjem mentor pridobi znanja, ki so potrebna za uspešno izvedbo praktičnega usposablјanja z delom in za ocenjevanje učnega in delovnega napredka vajenca v procesu praktičnega usposablјanja z delom.

(2) Program usposabljanja mentorjev v sodelovanju s pristojnimi zbornicami predlaga Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, sprejme pa Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje.

(3) Usposabljanje mentorjev praviloma izvajajo pristojne zbornice.

(4) Sredstva za usposabljanje mentorjev po tem členu zagotavlja ministrstvo, pristojno za izobraževanje.

V. VMESNI PREIZKUS, ZAKLJUČNI IZPIT IN PREHOD MED RAZLIČNIMI OBLIKAMI IZOBRAŽEVANJA

33. člen (vmesni preizkus)

(1) Enkrat v času vajeniškega razmerja, praviloma ob zaključku drugega letnika, se preveri uspešnost doseganja ravni praktične usposobljenosti in znanje vajenca. Hkrati se preveri način izvajanja vajeništva pri delodajalcu. Ob tem se svetuje delodajalcu o nadaljnjem praktičnem izobraževanju vajenca.

(2) Vsebino, način in postopek vmesnega preizkusa na predlog pristojne zbornice določi strokovni svet, pristojen za poklicno in strokovno izobraževanje.

34. člen (zaključni izpit)

(1) Zaključni izpit lahko opravlja, kdor je uspešno končal zaključni letnik izobraževalnega programa za pridobitev srednje poklicne izobrazbe oziroma kdor je dosegel predpisano število kreditnih točk in je opravil druge, z izobraževalnim programom določene obveznosti.

(2) Zaključni izpiti se lahko opravljajo največ trikrat v letu.

(3) Vsebino in postopek zaključnega izpita določi strokovni svet, pristojen za poklicno in strokovno izobraževanje, postopek in način izvedbe pa minister, pristojen za izobraževanje.

(4) Praktični del zaključnega izpita se lahko v dogovoru s šolo in delodajalcem opravi pri delodajalcu.

35. člen (prehod iz vajeniške v šolsko obliko in obratno)

(1) Pri izvajanju vajeništva je možen prehod iz vajeniške v šolsko obliko in obratno.

(2) Pri prehodu v šolsko obliko šola pripravi individualni načrt izobraževanja, pri prehodu v vajeniško obliko pa mora vajenec skleniti pogodbo o vajeništvu, ob tem pa se pripravi tudi načrt izvajanja vajeništva.

VI. VKLJUČITEV VAJENCA V OBVEZNA SOCIALNA ZAVAROVANJA

36. člen (zavarovanje)

Vajenec se v času praktičnega usposabljanja z delom obvezno zavaruje na podlagi predpisov s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki urejajo vključitev v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi drugega pravnega razmerja, in na podlagi predpisov, ki urejajo zdravstveno zavarovanje ter zavarovanje za primer poškodbe pri delu in poklicne bolezni na podlagi drugega pravnega razmerja v skladu z zakonom.

VII. VAJENIŠTVO V IZREDNEM IZOBRAŽEVANJU

37. člen (splošno)

- (1) Določbe tega zakona se uporabljajo tudi za vajence, ki se izredno izobražujejo.
- (2) Za mladoletnega vajenca v izrednem izobraževanju veljajo vse določbe tega zakona, ki se nanašajo na varstvo mladoletnih delavcev.
- (3) Za polnoletnega vajenca v izrednem izobraževanju omejitve v tem zakonu, ki se nanašajo na varstvo mladoletnih delavcev, ne veljajo. Veljajo pa vsa določila s področja varstva delavcev, kot sicer veljajo za delavce.

38. člen (brezposelne osebe)

- (1) Pogodbo o vajeništvu lahko zaradi prekvalifikacije ali pridobitve srednje poklicne izobrazbe z vključitvijo v izredno izobraževanje ob praktičnem usposabljanju z delom sklene tudi oseba, prijavljena v evidenci brezposelnih oseb pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje.
- (2) V primeru iz prejšnjega odstavka je stranka pogodbe o vajeništvu tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, pod pogojem predhodne sklenitve zaposlitvenega načrta in sestave načrta izvajanja vajeništva.
- (3) Ne glede na določbe zakona, ki ureja trg dela, se oseba iz prvega odstavka tega člena z dnem sklenitve pogodbe o vajeništvu preneha voditi v evidenci brezposelnih oseb in se v času trajanja vajeništva ne šteje za brezposelno osebo.
- (4) V času trajanja vajeništva se oseba iz prvega odstavka tega člena vodi v evidenci oseb, vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja, pri čemer se smiselno uporablja določba 128. člena Zakona o urejanju trga dela (Uradni list RS, št. 80/10, 40/12-ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14-ZPDZC-1 in 47/15-ZZSDT).

39. člen (dodatek za aktivnost, dodatek za prevoz)

- (1) Vajenec iz prejšnjega člena je v času izobraževanja v šoli upravičen do dodatka za aktivnost in dodatka prevoz, ki se v skladu z določbami zakona, ki ureja trg dela, zagotavljata brezposelnim osebam, vključenim v programe aktivne politike zaposlovanja in se izplačujeta za vsako uro (dodatek za aktivnost) oziroma za vsak dan (dodatek za prevoz) dejanske prisotnosti vajenca v šoli.
- (2) Glede pogojev za dodelitev, višine in načina izplačevanja dodatkov iz prejšnjega odstavka se smiselno uporabljajo predpisi, ki urejajo trg dela.

40. člen (vajenec s pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti)

- (1) Ne glede na določila zakona, ki ureja trg dela, se vajencu iz prvega odstavka 39. člena tega zakona, ki je ob prenehanju vodenja v evidenci brezposelnih oseb upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (v nadaljnjem besedilu: pravica do denarnega nadomestila), v enkratnem znesku izplača celoten preostali del neizkoriščene pravice do denarnega nadomestila s pripadajočimi obveznimi prispevki delojemalca in delodajalca za socialno varnost.
- (2) V kolikor po izplačilu iz prejšnjega odstavka pride do prenehanja pogodbe o vajeništvu na podlagi odpovedi vajenca v skladu z določbo prvega odstavka 29. člena tega zakona ali na podlagi odpovedi delodajalca v skladu s 1., 2., 8. in 9. alinejo tretjega odstavka 29. člena tega zakona, je vajenec dolžan

vrniti celoten prejeti znesek iz prejšnjega odstavka. Odločbo o vračilu izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, vajenec pa mora vračilo izvesti v roku 30 dni od dokončnosti odločbe, po poteku tega roka pa z zakonitimi zamudnimi obrestmi.

VIII. EVIDENCE

41. člen (evidence šol)

(1) Glede zadev v zvezi z vodenjem evidenc, ki jih ta zakon ne ureja, se smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

42. člen (razvid vajeniških delovnih mest)

(1) Zbornice vodijo in obdelujejo razvid vajeniških delovnih mest pri delodajalcu, ki vsebuje:

- naziv, matična in davčna številka delodajalca,
- ime in priimek, telefon ali e mail kontaktne osebe,
- ime in priimek mentorja,
- številko vajeniških delovnih mest,
- datum verifikacije in obdobje ponovne verifikacije,
- člane verifikacijske komisije,
- ime izobraževalnega programa (poklicnih standardov),
- vrsta in področje izobraževanja,
- identifikacijska številka izobraževalnega programa,
- podatke o izpolnjevanju materialnih pogojev.

43. člen (evidenca vajencev)

(1) Zbornice vodijo naslednje evidence o vajencih:

1. evidenco sklenjenih vajeniških pogodb, ki se vodi za vsakega vajenca od sklenitve do poteka oziroma do prekinitve vajeniške pogodbe;
2. zapisnik o vmesnem preizkusu, s katerim se evidentira prijava na vmesni preizkus, potek vmesnega preizkusa, podatek o uspešnosti opravljanja vmesnega preizkusa in predlagani ukrepi praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu,

(2) Evidence iz 1. in 2. točke prejšnjega odstavka obsegajo: osebno ime vajenca (za vajenke tudi deklinirani priimek), kontaktni podatki vajenca (telefon, e-naslov), davčna številka, spol, datum, kraj in občino rojstva, državo rojstva, stalno in začasno prebivališče, enotno matično številko občana, državljanstvo in izobraževalni program. (3) Evidenca iz 1. točke prvega odstavka obsega še podatke o imenu izobraževalnega programa, nazivu, naslovu in matični številki delodajalca, vrsti in področju izobraževanja, identifikacijski številki izobraževalnega programa po KLASIUS.

44. člen (evidence mentorjev)

(1) Zbornice vodijo evidence z osebnimi podatki mentorjev, ki vsebujejo:

- ime in priimek mentorja, spol, datum, kraj in občino rojstva, stalno in začasno bivališče, kontaktni podatki: telefonska številka ali e naslov, izobrazbo, kraj dela, matična številka delodajalca.

(2) V evidenco o mentorjih se vpisujejo podatki za vsakega mentorja, ki je pri delodajalcu pooblaščen za izvajanje praktičnega usposabljanja z delom, ki se začne voditi z dnem, ko delodajalec pridobi verifikacijo vajeniškega delovnega mesta.

45. člen
(uporaba evidenc z osebnimi podatki vajencev in mentorjev)

- (1) Osebni podatki vajencev in mentorjev iz evidenc iz tega poglavja se zbirajo, obdelujejo in shranjujejo za potrebe vajeništva pri pristojnih zbornicah.
- (2) Podatki iz prejšnjega odstavka se lahko posredujejo uporabnikom, ki so za njihovo pridobitev pooblašteni z zakonom.
- (3) Ministrstvo, pristojno za izobraževanje in Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje lahko pridobivata in uporabljata podatke iz tega člena tako, da se prekrijejo podatki o imenu in priimku, EMŠO, kraju in državi rojstva, davčni številki in stalnem ter začasnem prebivališču.
- (4) Pri znanstveno-raziskovalnem in razvojnem delu ter pri izdelavi statističnih analiz se osebni podatki obdelujejo v anonimizirani obliki.

IX. NADZOR IN SODNO VARSTVO

46. člen
(inšpekcija)

- (1) Nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona v zvezi s praktičnem usposabljanjem z delom pri delodajalcu opravlja inšpektorat, pristojen za delo.
- (2) Ne glede na prejšnji odstavek nadzor nad delom zbornic po tem zakonu opravlja inšpektorat, pristojen za trg.

47. člen
(varstvo pravic vajenca)

- (1) Če vajenec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz vajeniškega razmerja ali da so mu kršene pravice iz vajeniškega razmerja, lahko od delodajalca pisno zahteva, da v roku osmih delovnih dni od prejema zahteve kršitev odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni.
- (2) Če delodajalec v roku iz prejšnjega odstavka ne izpolni svojih obveznosti oziroma ne odpravi kršitve, lahko vajenec v roku osmih dni od poteka roka za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev odstopi zahtevo pristojni zbornici, ki na podlagi dokumentacije, ki jo pridobi od vajenca oziroma delodajalca, oziroma s pogovorom med vajencem in delodajalcem posreduje v sporu v roku osmih dni od prejema zahteve. Če delodajalec in vajenec ob posredovanju pristojne zbornice ne dosežeta dogovora v roku 15 dni po vročeni pisni zahtevi pristojni zbornici, lahko vajenec v nadaljnjem roku 15 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem.
- (3) Ne glede na prvi in drugi odstavek tega člena lahko vajenec zaradi neizpolnjevanja obveznosti delodajalca oziroma odprave kršitev delodajalca v roku osmih dni po izteku roka iz prvega odstavka tega člena zahteva sodno varstvo neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.
- (4) Vajenec lahko v roku 30 dni od dneva vročitve oziroma od dneva, ko je izvedel za kršitev, pred pristojnim delovnim sodiščem zahteva ugotovitev nezakonitosti odpovedi pogodbe o vajeništvu, drugih načinov prenehanja vajeniške pogodbe ali odločitve o disciplinski odgovornosti vajenca.
- (5) Vajenec se lahko kadarkoli v času trajanja pogodbe o vajeništvu zaradi neizpolnjevanja pogodbenih in zakonskih obveznosti s strani delodajalca obrne na inšpekcijski organ iz prejšnjega člena.

(6) Ne glede na roke iz drugega odstavka tega člena lahko vajenec denarne terjatve iz vajeniškega razmerja uveljavlja neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem.

X. KAZENSKA DOLOČBA

48. člen (kazenska določba)

(1) Z globo od 200 do 5000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec kot pravna oseba oziroma z globo od 400 do 10000 evrov se za prekršek kaznuje delodajalec, če se kot pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo in z globo od 40 do 5000 evrov odgovorna fizična oseba delodajalca, če:

- ne izplačuje vajeniške nagrade, drugih osebnih prejemkov in stroškov, povezanih s praktičnim usposabljanjem z delom, ter nadomestila vajeniške nagrade (20., 21. in 22. člen tega zakona),
- ne upošteva posebnega varstva vajenca (25. člen),
- ne upošteva omejitev v zvezi z obremenitvijo vajenca (24. člen),
- ne izvaja načrta izvajanja vajeništva (11. člen),
- ne upošteva prilagoditev iz odločbe o usmeritvi za vajenca s posebnimi potrebami (19. člen),
- izvaja praktično usposabljanje z delom po tem zakonu v nasprotju z določbami tega zakona.

(2) Z globo 1000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec in s 150 evri odgovorna oseba delodajalca, če vajenca ne seznani z vsebino kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta, ki določa njegove pravice, obveznosti in odgovornosti (19. člena).

(3) Z globo od 200 do 5000 evrov se kaznuje za prekršek zbornica in s 40 do 1000 evrov odgovorna oseba zbornice, če registrira pogodbo o vajeništvu v nasprotju s tem zakonom (16. člen).

(4) Za prekrške, določene s tem členom, se lahko v hitrem postopku izreče globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene v prejšnjih odstavkih tega člena, vendar znotraj predpisanega razpona.

XI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

49. člen (pokojninsko in invalidsko zavarovanje)

(1) Do ustrezne ureditve v zakonu, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, se ne glede na prvi odstavek 18. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13 – ZSVarPre-C, 101/13 – ZIPRS1415, 44/14 – ORZPIZ206, 85/14 – ZUJF-B, 95/14 – ZUJF-C, 90/15 – ZIUPTD in 102/15) obvezno zavarujejo vajenci, ki so uživalci družinske pokojnine po določbah ZPIZ-2.

(2) Obveznost zavarovanja iz prejšnjega odstavka ne vpliva na priznanje ter uživanje pravice do družinske pokojnine po predpisih o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

50. člen (pravice iz javnih sredstev)

Do ureditve upoštevanja vajeniške nagrade kot dohodka pri ugotavljanju upravičenosti do pravic iz javnih sredstev v skladu z zakonom, ki ureja pravice iz javnih sredstev in zakonom, ki ureja socialno varstvene prejemke, se vajeniška nagrada upošteva na enak način, kot je pri uveljavljanju pravic iz javnih sredstev določeno za upoštevanje dohodka iz naslova dela preko študentskega servisa.

51. člen
(centralna evidenca udeležencev vzgoje in izobraževanja)

Do ustrezne ureditve v zakonu, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja, se v Centralni evidenci udeležencev vzgoje in izobraževanja za vajence poleg podatkov, ki jih določa drugi odstavek 135. a člena ZOFVI (Ur.l.RS, št.16/07 – uradno prečiščeno besedilo, 36/08, 58/09, 64/09 – popr., 65/09 – popr., 20/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D in 47/15) vodi tudi podatek o vajeniški obliki izobraževanja.

52. člen
(začetek veljavnosti)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

OBRAZLOŽITVE K ČLENOM PREDLOGA ZAKONA O VAJENIŠTVU

K 1. členu:

Zakon ureja vajeništvo kot obliko izobraževanja v srednjem poklicnem izobraževanju in v programih nadaljnega poklicnega in strokovnega izobraževanja.

Za vsa vprašanja v zvezi z vajeništvom, ki jih ta zakon ne ureja, se uporabljajo določbe zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje in zakona, ki ureja izobraževanje odraslih.

K 2. členu:

Opredeljeni so posamezni pojmi, ki se uporabljajo v zakonu.

K 3. členu :

Temeljne razvojne prioritete na področju poklicnega in strokovnega izobraževanja, tako v Sloveniji, kot celotni Evropski uniji, se osredotočajo predvsem na razvoj kakovostnega in fleksibilnega sistema poklicnega izobraževanja in usposabljanja za pridobitev ustreznih kompetenc in kakovostne praktične usposobljenosti prebivalstva. Praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu, še posebej vajeništvo, pomembno prispeva k zmanjšanju neskladja med poklicnimi kompetencami, ki jih posameznik pridobi z izobraževanjem, in potrebami delodajalcev, ter tako zagotavlja ustrezno usposobljen kader v gospodarstvu. Vajeništvo posamezniku omogoča vzpostavitev neposrednega stika s trgom dela in predstavlja najbolj učinkovit način prehoda med področjem izobraževanja in področjem dela ter tako prispeva k večji zaposljivosti tako mladih kot starejših.

K 4. členu :

Skladno z izhodišči za pripravo izobraževalnih programov nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja ter programov srednjega strokovnega izobraževanja se programi srednjega poklicnega izobraževanja lahko izvajajo v šolski ali vajeniški organizaciji izobraževanja (v nadaljevanju: izhodišča). Izobraževalni program določi ali se program izvaja v šolski ali vajeniški organizaciji izobraževanja ali v obeh. Izhodišča določajo, da lahko o vajeniški organizaciji izobraževanja govorimo takrat, ko se najmanj 50 odstotkov celotnega izobraževalnega programa izvede kot praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu. Zakon omeji ta delež na največ 60 odstotkov, saj se mora v šoli izvesti najmanj 40 odstotkov celotnega izobraževalnega programa, od tega vsi splošnoizobraževalni predmeti.

V izobraževalnem programu so opredeljene vsebine, ki se v vajeniški organizaciji izobraževanja lahko izvedejo pri delodajalcu.

Vajenec se mora v vsakem letniku najmanj deset tednov praktično usposablјati z delom pri delodajalcu. Na ta način vajenec ohranja stik z delodajalcem skozi celotno obdobje izobraževanja.

Praktično usposabljanje z delom se lahko izvaja pri več delodajalcih, v tujini po napotitvi delodajalca ali v okviru mednarodnih programov mobilnosti z namenom praktičnega usposabljanja, deloma pa tudi v medpodjetniških izobraževalnih centrih, kot to določa zakon, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

K 5. členu :

Zakon v tem členu opredeljuje vajenca. Izraz vajenec je v zakonu uporabljen kot enoten izraz za vse osebe v vajeniškem razmerju, ki se praktično usposablјajo z delom pri delodajalcu na podlagi registrirane pogodbe o vajeništvu.

V vajeniškem razmerju so lahko osebe, ki se redno in izredno izobražujejo po programu za pridobitev srednje poklicne izobrazbe ali osebe, ki so vključene v nadaljnje poklicno in strokovno izobraževanje, ki se izvaja v obliki vajeništva. Za vajence v rednem izobraževanju se glede njihovih pravice v vajeništvu uporablja zakon o vajeništvu in zakon, ki ureja poklicno izobraževanje.

Brezposelne osebe in druge osebe, ki se izredno izobražujejo v vajeniški obliki izobraževanja, lahko svoje pravice iz vajeništva uveljavljajo le na podlagi zakona o vajeništvu.

K 6. členu:

Splošni pogoji, ki jih za sklenitev pogodbe o vajeništvu določa ta člen, je dopolnjena starost 15 let, končano osnovnošolsko ali nižje poklicno izobraževanje in izpolnjevanje posebnih zdravstvenih zahtev, določenih za opravljanje poklica, za katerega se vajenec izobražuje ter izpolnjevanje zahtev za uporabo posameznih delovnih sredstev v skladu z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD). Kot izhaja iz določb ZVZD, se kot delavec v smislu navedenega zakona šteje tudi oseba, ki na kakršnikoli drugi pravni podlagi opravlja delo za delodajalca ali oseba, ki pri delodajalcu opravlja delo zaradi usposabljanja. V ZVZD je tudi določeno, da zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcu ne sme povzročiti finančnih obveznosti, v predlogu zakona o vajeništvu pa je izrecno poudarjeno, da zdravstvene preglede zagotavlja delodajalec.

Glede na to, da fizične osebe pridobijo popolno splošno poslovno sposobnost s polnoletnostjo, to je ko dopolnijo 18 let starosti, lahko mladoletnik sklene pogodbo o vajeništvu le na podlagi predhodnega soglasja staršev oziroma zakonitega zastopnika.

K 7. členu :

Člen določa pogoje in način vpisa v izobraževalni program, ki se bo izvajal na način vajeništva. Vajenec mora za vpis v izobraževalni program, ki se bo izvajal na način vajeništva, izpolnjevati vse pogoje, ki sicer veljajo za vpis v srednješolske izobraževalne programe v skladu z zakonom o poklicnem in strokovnem izobraževanju. Poleg osnovnega vpisnega pogoja pa bo moral vajenec ob vpisu v izobraževalni program, ki se bo izvajal na način vajeništva, predložiti tudi pogodbo o vajeništvu, ki jo bo registrirala pristojna zbornica.

Omenjeni člen v nadaljevanju tudi določa, da imajo kandidati vajenci, ki se bodo prijavi v izobraževalni program, ki se bo izvajal tudi na način vajeništva, in bodo izpolnjevali vse predpisane vpisne pogoje, v primeru omejitve vpisa prednost. To pomeni, da ne bodo sodelovali v izbirnem postopku, pač pa bodo iz izbirnega postopka izvzeti in bodo sprejeti ne glede na to, koliko točk iz ocen obveznih predmetov zadnje triade osnovne šole bodo zbrali, kot je določeno s Sklepom o merilih za izbiro kandidatov v primeru omejitve vpisa v programe srednjega poklicnega izobraževanja, srednjega strokovnega in tehniškega izobraževanja ter gimnazij. Da bodo kandidati vajenci izvzeti iz izbirnega postopka, pa bodo morali, poleg izpolnjevanja osnovnih vpisnih pogojev, registrirano pogodbo o vajeništvu na šolo predložiti najkasneje dan pred začetkom izbirnega postopka, kot je opredeljeno tudi v 15. členu Pravilnika o vpisu v srednje šole, ki pravi, da mora kandidat dokazati, med njimi je navedena tudi sklenjena individualna učna pogodba, registrirana pri pristojni zbornici, predložiti na šolo najkasneje dan pred začetkom izbirnega postopka. Če kandidat vajenec ne bo predložil registrirane vajeniške pogodbe do začetka izbirnega postopka, ne bo mogel biti izvzet iz izbirnega postopka, pač pa bo v tem primeru sodeloval v izbirnem postopku enakovredno in pod enakimi pogoji kot ostali kandidati. To pomeni, da se bo v izbirnem postopku razvrstil glede na število doseženih točk iz ocen obveznih predmetov zadnje triade osnovne šole, kot to določa omenjeni sklep o merilih v primeru omejitve vpisa.

Če kandidat vajenec v tem primeru ne bi bil uspešen, vajeniško pogodbo pa bi na šolo predložil po izteku izbirnega postopka, bo lahko kandidiral tako kot ostali kandidati na prosta mesta, pri tem pa bo imel zaradi predložene vajeniške pogodbe prednost pred drugimi kandidati.

K 8. členu:

Z delovnopravnega vidika je pomembno, da je delodajalec fizična ali pravna oseba, ki lahko pod določenimi pogoji, sklene pogodbo o vajeništvu in s tem prevzame nase pravice oziroma obveznosti glede vajeniškega razmerja. Če je delodajalec fizična oseba, ki ustreza pogojem iz zakona o vajeništvu, lahko sam neposredno izvršuje pravice in obveznosti delodajalca. Če pa je pravna oseba, lahko uresničuje te pravice in obveznosti njegov zastopnik oziroma pooblaščenec.

Opredeljeni so pogoji, ki jih mora izpolnjevati delodajalec, da lahko sklene pogodbo o vajeništvu. Pogoje določajo in preverjajo pristojne zbornice, za poklice s področja javnega sektorja pa resorna ministrstva.

K 9. členu:

V tem členu so določeni pogoji, ki jih mora izpolnjevati oseba, ki bo opravljala vlogo mentorja. Mentor je lahko oseba, zaposlena pri delodajalcu ali pa delodajalec sam, če izpolnjuje zahtevane pogoje, ki so

najmanj srednja strokovna izobrazba, izjemoma pa tudi srednja poklicna izobrazba, pedagoško-andragoška usposobljenost in vsaj tri leta delovnih izkušenj (10 let, če ima mentor srednjo poklicno izobrazbo) s področja dejavnosti (panoge) oziroma poklica, za katerega se vajenec usposablja, ali mojstrski ali delovodski ali poslovodski naziv s področja, za katerega se vajenec usposablja. Ne sme imeti prepovedi sklepanja delovnega razmerja oziroma opravljanja dela na področju vzgoje in izobraževanja po zakonu, ki ureja organizacijo in financiranje vzgoje in izobraževanja.

K 10. in 11. členu:

Vajeniška oblika izobraževalnega programa je organizacijsko zahtevna za oba ključna izvajalca, zato je bistvenega pomena tesno sodelovanje delodajalca in šole pri vseh ključnih vidikih takega izobraževanja. Delodajalec in šola zato skupaj pripravita načrt izvajanja vajeništva, v katerem se opredeli cilje usposabljanja, obseg in časovna razporeditev ter sodelovanje pri izvajanju zaključnih izpitov. Pri tem opredelita tudi način medsebojnega obveščanja o vseh okoliščinah, pomembnih za izvajanje te oblike izvedbe izobraževalnega programa. Kakovost izvajanja srednjega poklicnega izobraževalnega programa v obliki vajeništva se zagotavlja na enak način kot to velja za celotno področje poklicnega in strokovnega izobraževanja v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

K 12. členu:

V tem členu je določeno, da so za naloge zbornic po tem zakonu, pristojne zbornice, ki imajo javno pooblastilo v skladu z zakonom, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje oziroma imajo že s posebnim zakonom podeljeno javno pooblastilo (Obrtna zbornica Slovenije že po Obrtnem zakonu izvaja naloge na področju poklicnega izobraževanja, tudi zakon o vajeništvu je lahko podlaga, da se podeli javno pooblastilo določeni zbornici).

K 13. členu:

Ta člen določa, da zbornice skrbijo za usposabljanje vajencev za poklice v dejavnostih, za katere so pristojne in podrobneje opredeljuje naloge zbornic.

K 14. členu:

Pristojnim zbornicam se za izvajanje nalog po zakonu o vajeništvu zagotavlja sredstva iz državnega proračuna v skladu s sklenjenimi pogodbami o financiranju po pravilih javno finančnih predpisov. Zbornice pa bodo lahko upravičene do sredstev tudi na podlagi kandidiranja in izbora pri določenih projektih na podlagi javnega razpisa (razpisi EU).

K 15. členu:

Pogodba o vajeništvu se sklepa za čas, ko je vajenec vpisan v izobraževalni program, po katerem se izobražuje. Pogodba o vajeništvu se torej sklepa za omejeno časovno obdobje, v katerega se vključuje čas praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu kot tudi čas izobraževanja v šoli. Predpisana je pisna oblika pogodbe.

Pogodbena svoboda strank pogodbe o vajeništvu je omejena. Delodajalec in vajenec morata spoštovati določbe Zakona o vajeništvu in drugih zakonov (Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju, Zakon o delovnih razmerjih, kjer se zakon sklicuje na navedeni predpis, Zakon o varnosti in zdravju pri delu.....) ter kolektivnih pogodb, ki zavezujejo konkretnega delodajalca, ki izvaja praktično usposabljanje z delom oziroma določbe splošnih aktov.

Ta člen še določa, da se s pogodbo o vajeništvu oziroma s kolektivno pogodbo lahko določijo pravice, ki so za vajenca ugodnejše, kot jih določa Zakon o vajeništvu.

S pogodbo o vajeništvu se sklene vajeniško razmerje, vajenec in delodajalec pa v njej uredita medsebojne pravice in obveznosti. Vprašanja, ki morajo biti urejena s pogodbo o vajeništvu, so izrecno določena v tem členu in veljajo za vse pogodbe o vajeništvu. Možno je seveda določiti tudi druge pravice in obveznosti (tako v pogodbi o vajeništvu kot tudi v kolektivni pogodbi), vendar so v tem primeru lahko pravice le ugodnejše kot jih določa ta zakon.

V sporih glede izvajanja posameznih delovno pravnih določb pogodbe o vajeništvu odloča pristojno delovno sodišče.

K 16. členu :

Člen določa, da morajo biti sklenjene pogodbe o vajeništvu tudi registrirane. Registracijo, v okviru katere se preveri skladnost pogodbe o vajeništvu s tem zakonom, opravijo pristojne zbornice, ki imajo

podeljeno javno pooblastilo na podlagi zakona oziroma izvajajo javno pooblastilo v skladu z zakonom. Če se v postopku preverjanja pogodbe o vajeništvu izkaže, da le ta ni skladna z zakonom, registracija takšne pogodbe ni možna.

V primerih, kjer zbornice na podlagi zakona nimajo javnega pooblastila lahko resorno ministrstvo na podlagi javnega natečaja podeli javno pooblastilo zbornici. Nosilec javnega pooblastila je pravna oseba zasebnega ali javnega prava ali fizična oseba, ki na podlagi zakona pridobi javno pooblastilo za opravljanje nekaterih funkcij državne uprave. Javno pooblastilo se podeli zbornici, ki opravlja temeljno dejavnost tesno povezano z vsebino izobraževalnih programov vključenih v sistem vajeništva.

K 17. členu:

Kadar se javno pooblastilo podeli zbornici na podlagi zakona, zoper odločbo pristojnega ministrstva ni pritožbe v upravnem postopku, lahko pa se izpodbija s tožbo pred upravnim sodiščem.

K 18. členu :

V tem členu so našteje temeljne obveznosti vajenca.

Delodajalec organizira, vodi in nadzoruje delovni proces in je odgovoren za varnost in zdravje vseh, ki pri njem opravljajo delo, kot tudi za varno in ustrezno delovno okolje, ki zagotavlja dostojanstvo pri delu.

Iz tega izhaja pravica delodajalca, da zoper vajenca, ki ne spoštuje svojih obveznosti in odgovornosti, uvede disciplinski postopek v skladu z določbami Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) in vajenca v primeru ugotovljene disciplinske odgovornosti disciplinsko sankcionira (členi 172. do 176. člen ZDR-1). Vajenec je po tem členu tudi odškodninsko odgovoren.

Glede odškodninske odgovornosti vajenca se upošteva določba 211. člena ZDR-1 uporabljajo določbe ZDR-1, ki urejajo odškodninsko odgovornost (členi 177 do 180).

K 19. členu:

Zakon v tem členu določa temeljne obveznosti delodajalca, ki so vezane tako na praktično usposabljanje z delom pri delodajalcu kot tudi na izobraževanje v šoli.

Glede prepovedi diskriminacije in zagotavljanju enake obravnave tako v času sklepanja pogodbe o vajeništvu kot tudi v času trajanja vajeniškega razmerja in prenehanju le-tega se uporabljajo relevantne določbe Zakona o delovnih razmerjih (6., 7. in 8. člen ZDR-1). ZDR-1 namreč v okviru 211. člena, ki obravnava tudi delo dijakov, določa, da se v primeru praktičnega izobraževanja dijakov v okviru izobraževalnih programov uporabljajo določbe ZDR-1 o prepovedi diskriminacije in enaki obravnavi glede na spol.

Glede na to, da so pravice in obveznosti vajenca lahko določene tudi v kolektivni pogodbi ali splošnem aktu, je nujno, da je vajenec seznanjen s pravnimi akti, ki urejajo njegove pravice in obveznosti, zato je določena obveznost delodajalca, da vajenca seznani z vsebino kolektivne pogodbe oziroma splošnega akta, ki določa njegove pravice, obveznosti in odgovornosti. Če za določeno dejavnost panožna kolektivna pogodba ni sklenjena, se za to dejavnost uporablja kolektivna pogodba za negospodarstvo.

K 20. členu:

Člen določa pravico vajenca do vajeniške nagrade, njeno višino in obliko izplačila. V času, ko je vajenec na praktičnem usposabljanju z delom pri delodajalcu, je upravičen do izplačila vajeniške nagrade, ki je določena v odstotku od minimalne plače. Člen natančno določa, da se vajeniška nagrada izplačuje mesečno in se lahko izplačuje samo v evrih. Glede zadrževanja in pobota vajeniške nagrade se uporabljajo določbe zakona, ki ureja delovna razmerja.

Za vajence v izrednem izobraževanju in brezposelno osebo po tem zakonu se za način določanja vajeniške nagrade smiselno uporablja višina višina vajeniške nagrade, ki velja za vajence v rednem izobraževanju.

K 21. členu:

Ker temelji vajeništvo na usposabljanju z delom pri delodajalcu, je smiselno, da ima vajenec pravico do povrnitve stroškov prehrane in prevoza, strokov v zvezi s službeno potjo in pravico do terenskega dodatka pod enakimi pogoji in v enaki višini kot delavci pri delodajalcu, ki usposablja vajenca. Pogoje za upravičenost do povračila navedenih stroškov in do terenskega dodatka in s tem povezano višino stroškov in dodatka praviloma določajo kolektivne pogodbe dejavnosti oziroma poklicev.

K 22. členu:

V tem členu je urejena pravica vajenca do nadomestila vajeniške nagrade za čas odsotnosti v primerih in v trajanju, določenih z Zakonom o vajeništvu, in sicer v primerih, ko vajenec ne dela iz razlogov na strani delodajalca, zaradi prazničnih dni, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi ter zaradi osebnih okoliščin. Določeno je, da gre nadomestilo v teh primerih v breme delodajalca, in sicer znaša osnova za nadomestilo 100 odstotkov vajeniške nagrade vajenca v preteklem mesecu.

Poudariti velja, da ima vajenec pravico do nadomestila vajeniške nagrade za tiste dni in za toliko ur, kolikor znaša obremenitev (delovna obveznost) vajenca na dan, ko se vajenec iz navedenih razlogov ne usposablja pri delodajalcu.

K 23. členu:

Med vajeništvom se pravica do štipendije po posebnem zakonu ne izključuje s pravicami in ugodnostmi vajenca, ki jih uživa po zakonu o vajeništvu.

K 24. členu :

V tem členu so določene posebne zahteve glede omejitve dnevne in tedenske obremenitve ter glede odmora in počitka vajenca.

Prvi odstavek določa omejitve dnevne in tedenske obremenitve vajenca, in sicer je določeno, da praktično usposabljanje z delo, pri delodajalcu in izobraževanje vajenca v šoli sme trajati skupno največ 8 ur dnevno oziroma 36 ur tedensko. Če traja izobraževanje v šoli 5 ur pouka, isti dan ne sme biti praktičnega usposabljanja z delom pri delodajalcu.

Ker gre za absolutno omejitev, delodajalec vajencu ne more prerazporediti obveznosti in mu odrediti nadurnega dela.

Ta člen sicer dopušča, da se vajenec usposablja z delom pri delodajalcu tudi v času šolskih počitnic, pri čemer mu mora delodajalec omogočiti vsaj šest tednov neprekinjenih poletnih počitnic in najmanj 8 dni drugih počitnic, določenih s šolskim koledarjem. V tem členu je določena tudi pravica do dnevnega odmora med praktičnim usposabljanjem z delom, in sicer ima vajenec, ki se pri delodajalcu praktično usposablja z delom najmanj štiri ure in pol na dan, pravico do odmora v trajanju najmanj 30 minut. Vajenec ima pravico tudi do počitka med dvema dnevnoma v trajanju najmanj 12 zaporednih ur in do tedenskega počitka v trajanju 48 neprekinjenih ur ter do dveh dela prostih dni za vsak mesec praktičnega usposabljanja.

Ta člen določa tudi prepovedi, in sicer:

- vajenec ne sme opravljati nadurnega dela,
- ne sme se praktično usposabljeti z delom ob nedeljah in ob praznikih, ki so z zakonom določeni kot dela prosti dnevi, in ne več kot eno soboto na mesec oziroma šest sobot v šolskem letu,
- ne sme se praktično usposabljeti z delom ponoči med 22. in šesto uro naslednjega dne.

K 25. členu:

Gre za uporabo določb Zakona o delovnih razmerjih (prepoved opravljanja del). Pri tem velja poudariti, da navedene varstvene določbe veljajo za vse mladoletne vajence.

K 26. členu :

Ta člen ureja varstvo osebnih podatkov v zvezi z nosečnostjo vajenke med trajanjem vajeniškega razmerja. Delodajalcu prepoveduje kakršnokoli iskanje podatkov o nosečnosti. Ta prepoved ne zavezuje delodajalca le v primeru izrecnega dovoljenja vajenke zaradi uveljavljanja pravic (posebnega varstva) v času nosečnosti.

Po drugi strani je namreč delodajalec vezan na določene zakonske prepovedi (184. člen Zakona o delovnih razmerjih) glede opravljanja del v času nosečnosti in v času dojenja).

K 27. členu :

Pogodba o vajeništvu se glede na določbo četrtega člena Zakona o vajeništvu sklepa za določen čas, za čas, ko je vajenec vpisan v izobraževalni program, po katerem se izobražuje. Navedeno pomeni, da pogodba o vajeništvu preneha avtomatično, ni odpovednih rokov in postopkovnih zahtev pred samim prenehanjem (iztek pogodbe o vajeništvu).

Pogodba o vajeništvu pa lahko preneha tudi predčasno, in sicer s pisnim sporazumom, z odpovedjo in v drugih primerih, ki jih določa zakon.

K 28. členu :

V tem členu je opredeljen pojem odpovedi pogodbe o vajeništvu kot poseben način prenehanja pogodbe o vajeništvu. Pri odpovedi pogodbe o vajeništvu gre za enostransko izjavo volje, ki povzroči prenehanje pogodbe o vajeništvu. Glede na to, da lahko mladoletni vajenec sklene pogodbo o vajeništvu le s soglasjem staršev ali zakonitega zastopnika, jo lahko tudi odpove le na naveden način. Pogodbeni stranki lahko odpove pogodbo o vajeništvu s 15 dnevni odpovednim rokom in sicer v pisni obliki, s tem, da vajenec lahko poda odpoved brez obrazložitve, medtem ko lahko delodajalec poda odpoved le v določenih zakonskih primerih, obenem pa mora delodajalec svojo odločitev tudi pisno utemeljiti.

Določen je postopek vročanja, in sicer se odpoved pogodbe o vajeništvu vroča osebno ali s priporočeno pošiljko s povratnico, z odpovedjo pa se istočasno seznani tudi šolo in pristojno zbornico. Pri vročitvi odpovedi pogodbe o vajeništvu s priporočeno pošiljko s povratnico se za dan vročitve šteje šestnajsti dan od dneva, ko je bila odpoved oddana na pošto.

K 29. členu:

29. člen določa, da se dijaku iz opravičljivih razlogov, in sicer dijaku s posebnimi potrebami, dijaku, ki se vzporedno izobražuje, perspektivnemu dijaku in dijaku vrhunskemu športniku, dijaku, ki zaradi starševstva, izjemnih socialnih in družinskih okoliščin ali zaradi bolezni podaljša pogodbo o vajeništvu za obdobje največ enega leta. Če dijak kljub podaljšanju pogodbe ne opravi predpisanih obveznosti praktičnega usposabljanja z delom ali obveznosti v šoli, pogodba o vajeništvu preneha veljati.

K 30. členu:

30. člen določa, da je pristojna zbornica dolžna vajencu v 15 dnevih urediti, da pride do sklenitve nove pogodbe o vajeništvu z drugim ustreznim delodajalcem, če je dosedanji delodajalec zaradi neizpolnjevanja pogodbenih obveznosti postal neprimeren in je odstopil od pogodbe o vajeništvu oziroma je zaradi navedenega od pogodbe o vajeništvu odstopil vajenec.

Če pogodbo o vajeništvu odpove delodajalec, ker ne more izpolnjevati pogodbenih obveznosti, je vajencu pristojna zbornica vsakokrat, ko do tega pride, dolžna v 15 dneh urediti, da se sklene pogodba o vajeništvu z drugim ustreznim delodajalcem. Če pa pogodbo o vajeništvu odpove vajenec iz razlogov na njegovi strani, pa mu je pristojna zbornica dolžna urediti sklenitev nove pogodbe o vajeništvu z drugim ustreznim delodajalcem v 15 dnevih samo še dva krat.

K 31. členu :

V tem členu so določene naloge in obveznosti mentorja. Mentor je dolžan vajencu prenašati svoje znanje, spretnosti in izkušnje ter mu nuditi podporo in ga usmerjati. Mentor mora redno spremljati napredek vajenca, ugotavljati doseganje pridobljenih standardov usposobljenosti ter nadzorovati vodenje dnevnika vajenca. Mentorstvo je tudi proces delovne socializacije ter uvajanje v delovno okolje. Za uspešno opravljanje naštetih nalog mora biti mentor vajencu na voljo najmanj 20 odstotkov časa njegovega usposabljanja z delom.

K 32. členu :

V tem členu je določeno, da se osebe, ki opravljajo vlogo mentorja, morajo usposabljati. Skozi usposabljanje mentor pridobi znanja, ki so potrebna za uspešno praktično usposabljanje vajencev z delom in za ocenjevanje učnega in delovnega napredka v procesu njegovega praktičnega usposabljanja z delom. Sam program usposabljanja mentorjev, ki ga praviloma izvajajo pristojne zbornice, v sodelovanju z njimi pripravi in predlaga Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, sprejme pa Strokovni svet Republike Slovenije za poklicno in strokovno izobraževanje. Sredstva za usposabljanje mentorjev zagotavlja ministrstvo, pristojno za izobraževanje.

K 33. členu:

Vmesni preizkus je obvezni element vajeniške oblike izobraževalnega programa, h kateremu je vajenec dolžan pristopiti. Izvede se praviloma ob zaključku drugega letnika, ko se je vajenec že daljše obdobje usposabljal pri delodajalcu. S preizkusom se preveri njegovo praktično usposobljenost, vendar se ga pri tem ne oceni. Namen preizkusa je predvsem svetovalne narave za nadaljnje usposabljanje tako vajencu kot delodajalcu, izvede pa se ga v okolju, kjer se usposablja, torej pri delodajalcu, pred mentorjem in predstavnikom pristojne zbornice.

K 34. členu:

Vajenec po uspešno opravljenih vseh obveznostih iz praktičnega usposabljanja pri delodajalcu in obveznostih iz dela izobraževalnega programa, ki ga izvede šola, lahko pristopi k opravljanju zaključnega izpita. Opravljen zaključni izpit je pogoj za pridobitev srednje poklicne izobrazbe.

K 35. členu:

Dijak lahko obveznosti izobraževalnega programa opravlja v šolski ali vajeniški obliki.

Člen določa, da lahko dijak v času svojega izobraževanja odločitev o obliki opravljanja obveznosti iz programa spremeni. Prehajanje iz ene oblike v drugo ni omejeno.

Ob prehodu v šolsko obliko šola dijaku pripravi individualni načrt izobraževanja, v katerem opredeli vsebine programa, ki jih bo moral dijak opraviti v šolski obliki, predhodno pa so bile na primer opredeljene kot vsebine, ki naj bi jih vajenec osvojil v okviru vajeništva pri delodajalcu. Ob prehodu v vajeniško obliko, pa mora dijak skleniti pogodbo o vajeništvu, šola in delodajalec pa zanj pripravita načrt izvajanja vajeništva, v katerem opredelita vsebine izobraževalnega programa, ki jih bo vajenec osvojil v šoli, in vsebine, ki jih bo vajenec pridobil pri delodajalcu.

K 36. členu:

Vajenec, ki se usposablja z delom pri delodajalcu, bo na podlagi tega člena vključen v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje in bo na tej podlagi upravičen tudi do pravic, ki jih določa področna zakonodaja.

Vajenec se bo vključil v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje na podlagi določb, ki urejajo obvezno zavarovanje oseb, ki opravljajo delo v okviru kakšnega drugega pravnega razmerja.

Hkrati je določeno, da taka vključitev v obvezno zavarovanje ne vpliva na pridobitev in prejemanje družinske pokojnine, kar predstavlja izjemo od nezdružljivosti statusa zavarovanca in statusa uživalca pokojnine.

K 37. členu:

Določbe zakona se uporabljajo tudi za vajence, ki se izredno izobražujejo. Za mladoletnega vajenca v izrednem izobraževanju veljajo vse določbe tega zakona, ki se nanašajo na varstvo mladoletnih delavcev. Za polnoletnega vajenca v izrednem izobraževanju omejitve v tem zakonu, ki se nanašajo na varstvo mladoletnih delavcev, ne veljajo. Veljajo pa vsa določila s področja varstva delavcev, kot sicer veljajo za delavce.

K 38. členu:

Pogodbo o vajeništvu lahko zaradi prekvalifikacije ali pridobitve srednje poklicne izobrazbe z vključitvijo v izredno izobraževanje ob praktičnem usposabljanju z delom sklene tudi oseba, prijavljena v evidenci brezposelnih oseb pri Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje. Stranka pogodbe o vajeništvu z brezposelno osebo je tudi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, ki stopi v pogodbeno razmerje pod pogojem predhodne sklenitve zaposlitvenega načrta in sestave načrta izvajanja vajeništva brezposelne osebe. Brezposelna oseba se z dnem z dnem sklenitve pogodbe o vajeništvu preneha voditi v evidenci brezposelnih oseb in se v času trajanja vajeništva ne šteje za brezposelno osebo je pa vključena v evidenco oseb vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja.

K 39. členu:

Brezposelna oseba s sklenjeno pogodbo o vajeništvu je v času izobraževanja v šoli upravičena do dodatka za aktivnost in dodatka prevoz, ki se v skladu z določbami zakona, ki ureja trg dela, zagotavljata brezposelnim osebam, vključenim v programe aktivne politike zaposlovanja in se izplačujeta za vsako uro (dodatek za aktivnost) oziroma za vsak dan (dodatek za prevoz) dejanske prisotnosti vajenca v šoli. Za dodelitev dodatkov, višine in način izplačevanja se smiselno uporabljajo predpisi, ki urejajo trg dela.

K 40. členu:

Vajencu, ki je ob prenehanju vodenja v evidenci brezposelnih oseb upravičen do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti (v nadaljnjem besedilu: pravica do denarnega nadomestila), v enkratnem znesku izplača celoten preostali del neizkoriščene pravice do denarnega nadomestila s pripadajočimi obveznimi prispevki delojemalca in delodajalca za socialno varnost.

V kolikor po izplačilu iz prejšnjega odstavka pride do prenehanja pogodbe o vajeništvu na podlagi odpovedi vajenca v skladu z določbo prvega odstavka 28. člena tega zakona ali na podlagi odpovedi delodajalca v skladu s 1., 2., 8. in 9. alinejo tretjega odstavka 28. člena tega zakona, je vajenec dolžan vrniti celoten prejeti znesek iz prejšnjega odstavka. Odločbo o vračilu izda Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, vajenec pa mora vračilo izvesti v roku 30 dni od dokončnosti odločbe, po poteku tega roka pa z zakonitimi zamudnimi obrestmi.

K 41. členu:

Zakon določa na področju evidenc šol smiselno uporabo zakona, ki ureja poklicno in strokovno izobraževanje.

K 42. členu:

Ta člen določa, da zbornice vodijo in obdelujejo razvid vajeniških delovnih mest pri delodajalcu in katere podatke zbirajo v ta namen.

K 43. členu:

Ta člen določa, da zbornice vodijo evidenco vajeniških pogodb in evidenco o izvajanju vmesnega preizkusa in katere podatke zbirajo v ta namen.

K 44. členu:

Ta člen določa, da zbornice vodijo evidenco z osebnimi podatki mentorjev in katere podatke zbirajo v ta namen.

K 45. členu:

Ta člen določa, da se osebni podatki vajencev in mentorjev iz evidenc iz tega poglavja zbirajo, obdelujejo in shranjujejo za potrebe vajeništva pri pristojnih zbornicah. Podatki se lahko posredujejo uporabnikom, ki so za njihovo pridobitev pooblašeni z zakonom. Ministrstvo, pristojno za izobraževanje in Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje lahko pridobivata in uporabljata podatke iz tega člena tako, da se prekrijejo podatki o imenu in priimku, EMŠO, kraju in državi rojstva, davčni številki in stalnem ter začasnem prebivališču.

Pri znanstveno-raziskovalnem in razvojnem delu ter pri izdelavi statističnih analiz se osebni podatki obdelujejo v anonimizirani obliki.

K 46. členu:

Nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona v zvezi s praktičnim usposabljanjem z delom pri delodajalcu je v pristojnosti inšpekcije za delo, nadzor nad delom zbornic po Zakonu o vajeništvu pa opravlja inšpekcija, pristojna za trg. V skladu z delovno pravno zakonodajo in zakonom, ki ureja zbornice je urejen tudi inšpekcijski nadzor po tem zakonu.

K 47. členu:

V tem členu je urejeno pravno varstvo vajenca v primerih, ko meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz vajeniškega razmerja ali da so bile kršene njegove pravice. Varstvo je mogoče pri delodajalcu, pri pristojni zbornici in pred sodiščem. Vajenec uveljavlja sodno varstvo pred delovnim sodiščem, tak spor je torej delovni spor.

Vajenec mora najprej od delodajalca v pisni obliki zahtevati, da izpolni obveznost oziroma da odpravi kršitev. Če kršitev v določenem roku ni odpravljena oziroma obveznost ni izpolnjena vajenec lahko v določenem roku odstopi zahtevo pristojni zbornici, ki na določen način in v določenem roku posreduje v sporu. Če tudi ob posredovanju pristojne zbornice delodajalec in vajenec v določenem roku ne dosežeta dogovora, lahko vajenec v nadaljnjem roku 15 dni zahteva sodno varstvo pred pristojnim delovnim sodiščem, kar pomeni, da zakon vajencu ne daje pravice do neposrednega sodnega varstva, razen v primeru uveljavljanja terjatev iz vajeniškega razmerja. Zakon določa tudi izjemo od tega pravila in sicer v četrtem odstavku, po katerem vajenec lahko zaradi neizpolnjevanja obveznosti

delodajalca oziroma odprave kršitev delodajalca v roku osmih dni po izteku roka iz prvega odstavka tega člena zahteva sodno varstvo neposredno pred pristojnim delovnim sodiščem. Za primere, določene v petem odstavku tega člena je določen daljši 30 dnevni rok za uveljavljanje sodnega varstva pred pristojnim delovnim sodiščem.

Upošteva določbo 33. člena Zakona o vajeništvu, ki za nadzor nad izvrševanjem določb tega zakona v zvezi s praktičnem usposabljanjem z delom pri delodajalcu pooblašča inšpekcijo, pristojno za delo, se lahko vajenec zaradi neizpolnjevanja pogodbenih in zakonskih obveznosti delodajalca kadarkoli v času trajanja pogodbe o vajeništvu obrne na inšpekcijo, pristojno za delo.

K 48. členu :

Inšpektor, pristojen za delo, oziroma inšpektor, pristojen za trg, lahko z globo kaznuje delodajalca oziroma zbornico kot pravno osebo in odgovorno fizično osebo pri delodajalcu oziroma zbornici, če se ne upošteva oziroma izvaja zakonske določbe drugače, kot je predpisano.

K 49. členu :

Predpisi s področja pokojninskega in invalidskega zavarovanja določajo, da se uživalcem pokojnine ni potrebno obvezno zavarovati v primeru opravljanja dela v okviru drugega pravnega razmerja. Prehodna določba bo tako do ustrezne ureditve v področni zakonodaji uredila obvezno zavarovanje tudi tistih vajencev, ki prejemajo družinsko pokojnino. Uživalci družinske pokojnine bodo tako ne glede na vključitev v obvezno zavarovanje v času opravljanja vajeništva prejeli tudi družinsko pokojnino. Hkrati je določeno, da taka vključitev v obvezno zavarovanje ne vpliva na pridobitev in prejemanje družinske pokojnine, kar predstavlja izjemo od nezdružljivosti statusa zavarovanca in statusa uživalca pokojnine.

K 50. členu :

Vajencu delodajalci zagotavljajo sredstva za vajeniško nagrado samo v času, ko se vajenci praktično usposabljaajo z delom. Vajeništvo je tako urejeno s posebno, vajeniško pogodbo, po zgledu ureditve, ki velja za študentsko delo.

Do ureditve upoštevanja vajeniške nagrade kot dohodek pri ugotavljanju upravičenosti do pravic iz javnih sredstev z zakonom, ki ureja pravice iz javnih sredstev in zakonom, ki ureja socialno varstvene prejemke, se vajeniška nagrada upošteva na enak način, kot je določeno za upoštevanje dohodka iz naslova dela preko študentskega servisa pri uveljavljanju pravic iz javnih sredstev.

S to določbo se bo vajeniška nagrada pri denarni socialni pomoči, varstvenem dodatku, pravici do kritja razlike do polne vrednosti zdravstvenih storitev, pravici do plačila prispevka za obvezno zdravstveno zavarovanje in subvencije najemnine, štela kot priložnostni dohodek. Navedeno pomeni, da se bo kot dohodek upoštevala le v višini razlike med povprečno mesečno višino vajeniške nagrade (izplačane v zadnjih 3 mesecih) in 0,5 osnovnega zneska minimalnega dohodka (kar je trenutno 144,40 EUR). Pri otroškem dodatku, subvenciji vrtca, subvenciji šolske prehrane in državne štipendije pa se bo vajeniška nagrada kot dohodek upoštevala v dohodek stranke samo v primeru upoštevanja dohodka iz preteklega leta, razen v primeru, če se bo ugotovilo, da vajenec nima več sklenjene pogodbe o vajeništvu.

K 51. členu:

Centralna evidenca udeležencev vzgoje in izobraževanja (CEUVIZ) je osrednja zbirka podatkov o udeležencih vzgoje in izobraževanja, ki jo vodi ministrstvo, pristojno za izobraževanje, in ki poleg osebnih podatkov vključuje tudi podatke o izobraževanju. Podatek, da je udeleženec izobraževanja vključen v vajeniško obliko izobraževalnega programa, je pomemben z vidika analiz, strateškega načrtovanja in finančnega nadzora. Ker iz CEUVIZ podatke črpajo tudi institucije in resorji, pristojni za pravice iz socialnih sredstev, pokojninskega in zdravstvenega zavarovanja ipd., je ta podatek nujen tudi za uresničevanje teh pravic vajencev.

K 52. členu:

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.