

3. W przypadku określonym w ust. 2 udzielenie urlopu wychowawczego jednemu z rodziców lub opiekunów następuje po przedstawieniu, wraz z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego, oświadczenia drugiego z rodziców lub opiekunów dziecka o braku zamiaru korzystania z urlopu wychowawczego w okresie wskazanym w tym wniosku.

4. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 3, nie jest wymagane w razie ograniczenia lub pozbawienia drugiego z rodziców władzy rodzicielskiej albo w razie ograniczenia lub zwolnienia z opieki drugiego z opiekunów, a także w przypadku, gdy zachodzą nie dające się usunąć przeszkody do uzyskania takiego oświadczenia. W takich sytuacjach pracodawca udziela urlopu wychowawczego drugiemu z rodziców lub opiekunów po przedstawieniu przez niego dokumentów potwierdzających te okoliczności, a w braku ich udokumentowania — po złożeniu odpowiedniego oświadczenia.

§ 22. 1. Traci moc rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych (Dz. U. z 1990 r. Nr 76, poz. 454 i z 1992 r. Nr 41, poz. 179), z zastrzeżeniem przepisów ust. 2—5.

2. Zasady udzielania urlopu wychowawczego oraz prawa i obowiązki z tym związane określone w rozporządzeniu, o którym mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 4 i 5, stosuje się do pracowników:

- 1) korzystających z urlopu wychowawczego w dniu wejścia w życie rozporządzenia — do upływu okresu, na jaki został im udzielony ten urlop,
- 2) z którymi umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy w czasie urlopu wychowawczego przed dniem

wejścia w życie rozporządzenia — do upływu okresu, na jaki został im udzielony ten urlop,

- 3) którym okres przerwy w zatrudnieniu, odpowiadającej urlopowi wychowawczemu, do którego byłby uprawnieni, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana z przyczyn określonych w przepisach o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, rozpoczął się przed dniem wejścia w życie rozporządzenia; w tym przypadku rozporządzenie, o którym mowa w ust. 1, ma zastosowanie nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 1999 r.

3. W okresie od dnia wejścia w życie rozporządzenia do dnia 31 grudnia 1996 r. do pracowników, o których mowa w ust. 2 pkt 1, stosuje się — w zakresie uprawnień do urlopu wypoczynkowego — zasady określone w § 20 ust. 1 i 2 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

4. Pracownicy pobierający w dniu wejścia w życie rozporządzenia zasiłek wychowawczy ustalony na podstawie rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1, zachowują prawo do tego zasiłku na dotychczasowych zasadach — do upływu okresu, przez który przysługuje im prawo do zasiłku.

5. W okresie od dnia wejścia w życie rozporządzenia do dnia 28 lutego 1997 r. wysokość zasiłku wychowawczego, ustalona zgodnie z § 6 ust. 1 i 2, podlega waloryzacji zgodnie z § 6 ust. 3 rozporządzenia, o którym mowa w ust. 1.

§ 23. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 2 czerwca 1996 r.

Prezes Rady Ministrów: *W. Cimoszewicz*

## 278

### ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 28 maja 1996 r.

#### w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

Na podstawie art. 191 § 3 i art. 195 § 2 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

#### Rozdział 1

#### Przepisy ogólne

§ 1. 1. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, zwanych dalej „młodocianymi”, może odbywać się przez:

- 1) naukę zawodu,
- 2) przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

2. Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy na zasadach

ustalonych w odrębnych przepisach oraz dokształcanie teoretyczne.

3. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze robotnika przyuczonego i może dotyczyć prac, których rodzaj nie wymaga odbycia nauki zawodu.

§ 2. 1. Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

- 1) pracodawca,
- 2) osoba zatrudniona u pracodawcy,
- 3) osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,

jeżeli spełniają wymagania zawodowe i pedagogiczne określone w odrębnych przepisach.

2. Wymagania, o których mowa w ust. 1, nie dotyczą pracodawców, w imieniu których przygotowanie zawodowe młodocianych prowadzi uprawnieni do tego pracownicy.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany zawrzeć z młodocianym na piśmie umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, stosownie do przepisów art. 195 § 1 Kodeksu pracy.

§ 4. W razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu, pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego oraz szkołę, jeśli młodociany kształci się w szkole, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie.

## Rozdział 2 Nauka zawodu

§ 5. 1. Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, odbywanego w formie nauki zawodu, zawiera pracodawca z młodocianym w terminach przyjęć kandydatów do szkół zasadniczych.

2. Jeżeli młodociany nie kształci się w szkole zasadniczej, umowa o pracę, o której mowa w ust. 1, może być zawarta w innym terminie.

§ 6. 1. Nauka zawodu trwa do 36 miesięcy, nie krócej jednak niż 33 miesiące.

2. Zawody, w których może odbywać się nauka zawodu, czas trwania tej nauki oraz rodzaj i zakres zdobywanych umiejętności określają plany i programy nauczania sporządzane w oparciu o klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego.

§ 7. Zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.

§ 8. Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu jest obowiązany:

- 1) realizować podstawy programowe kształcenia zawodowego, ustalone dla szkoły zasadniczej, zamieszczone w dokumentacji programowej dla danego zawodu,
- 2) zapewnić osoby szkolące młodocianych, spełniające wymagania kwalifikacyjne określone w odrębnych przepisach.

§ 9. Pracodawca, który zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, na czas określony, jednak nie krótszy niż czas przewidziany planem nauczania dla danego zawodu.

§ 10. 1. Pracodawca zatrudniający młodocianych w celu nauki zawodu organizuje ich kształcenie teoretyczne:

- 1) w szkole zasadniczej publicznej prowadzonej przez

kuratora oświaty lub inny organ uprawniony do prowadzenia takiej szkoły albo

- 2) w szkole zasadniczej prowadzonej przez siebie lub wspólnie z innymi pracodawcami, albo
- 3) w ośrodku kształcenia zawodowego, za zgodą kuratora oświaty, albo
- 4) we własnym zakresie, konieczne do złożenia egzaminu na tytuł robotnika wykwalifikowanego lub czeladnika.

2. W przypadku organizowania kształcenia teoretycznego młodocianych, o których mowa w ust. 1 pkt 4, pracodawca jest obowiązany zrealizować podstawy programowe obowiązkowych przedmiotów zawodowych teoretycznych, ustalone dla szkoły zasadniczej w dokumentacji programowej dla danego zawodu.

3. Młodocianym zatrudnionym w celu nauki zawodu i kształcącym się w ośrodkach kształcenia zawodowego oraz w innych ośrodkach realizujących podstawy programowe z zakresu kształcenia teoretycznego zawodowego, znajdujących się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy młodocianych, pracodawca może sfinansować koszty ich dojazdu i pobytu w ośrodku.

§ 11. 1. Nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem.

2. Młodociani, kształcący się w szkołach zasadniczych, składają egzamin z nauki zawodu na zasadach określonych w przepisach o egzaminach z nauki zawodu i z przygotowania zawodowego, z zastrzeżeniem ust. 4.

3. Młodociani, kształcący się w innych formach niż szkolne, składają egzamin na tytuł robotnika wykwalifikowanego na zasadach określonych w przepisach o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego osób dorosłych, z zastrzeżeniem ust. 5.

4. Młodociani zatrudnieni u pracodawców będących rzemieślnikami, kształcący się w szkołach zasadniczych, składają egzamin czeladniczy przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, przy udziale przedstawiciela szkoły lub organu prowadzącego szkołę, do której młodociany uczęszczał. Egzamin ten jest równorzędny z egzaminem z nauki zawodu i powinien być przeprowadzony do końca roku szkolnego.

5. Młodociani zatrudnieni u pracodawców będących rzemieślnikami, kształcący się w innych formach niż szkolne, składają egzamin czeladniczy przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej. Egzamin ten jest równorzędny z egzaminem z nauki zawodu i powinien być przeprowadzony do końca ostatniego roku nauki.

6. Warunki do przeprowadzenia egzaminów, o których mowa w ust. 2—5, zapewnia pracodawca zatrudniający młodocianych, finansując koszty przeprowadzenia egzaminu składanego w pierwszym wyznaczonym terminie. Pracodawca może też pokryć koszty egzaminów poprawkowych.

7. Pracodawca, który nie ma warunków do przeprowadzenia egzaminów, może zwrócić się o ich zorganizowanie do innego pracodawcy lub do szkoły zawodowej prowadzącej warsztat, do izby rzemieślniczej albo do innej placówki, finansując koszty przeprowadzenia egzaminów.

§ 12. 1. Jeżeli młodociany doksztalający się w szkole zasadniczej publicznej nie otrzymał promocji lub nie ukończył szkoły z powodu niezłożenia egzaminu, pracodawca, na wniosek młodocianego, lub izba rzemieślnicza, na wniosek stron, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie dłużej jednak niż o:

- 1) 12 miesięcy, w celu dokończenia nauki w szkole,
- 2) 6 miesięcy, w innych uzasadnionych przypadkach.

2. Pracodawca, na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik — izba rzemieślnicza, na wniosek stron, może wyrazić zgodę na skrócenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, jeśli młodociany nie doksztalca się w szkole zasadniczej.

§ 13. Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę na warunkach określonych dla młodocianych.

§ 14. W razie przerwania nauki zawodu i podjęcia jej w tym samym lub pokrewnym zawodzie u innego pracodawcy, czas odbytej poprzednio nauki zawodu zalicza się młodocianemu po sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu, jeśli nie przekroczył 18 roku życia. Zaliczenie praktycznej nauki zawodu następuje u nowego pracodawcy, a zaliczenie przedmiotów teoretycznych — w szkole, jeśli młodociany doksztalcał się w szkole zasadniczej.

### Rozdział 3

#### Przyuczenie do wykonywania określonej pracy

§ 15. 1. Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy.

2. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres ustalony w ust. 1 może być przedłużony do czasu ukończenia szkoły podstawowej, nie dłużej jednak niż o 12 miesięcy, i trwać łącznie nie dłużej niż 18 miesięcy.

3. Czas trwania, zakres oraz programy przyuczenia do wykonywania określonej pracy są ustalane przez pracodawców.

§ 16. 1. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.

2. Młodociani zatrudnieni u pracodawców nie będących rzemieślnikami składają egzamin, o którym mowa w ust. 1, bezpośrednio u swoich pracodawców.

3. Młodociani zatrudnieni u pracodawców będących rzemieślnikami składają egzamin, o którym mowa w ust. 1, przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego.

§ 17. 1. Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, pracodawca lub izba rzemieślnicza wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie, oraz określające jego rodzaj, czas trwania i uzyskaną ocenę.

2. W razie negatywnego wyniku egzaminu pracodawca, a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem — izba rzemieślnicza ustala, na jaki okres należy przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 3 miesięcy.

§ 18. Młodocianemu, który ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy z wynikiem pozytywnym i podjął naukę zawodu obejmującą zakres przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zalicza się okres przyuczenia do okresu praktycznej nauki zawodu.

### Rozdział 4

#### Zasady wynagradzania młodocianych

§ 19. 1. Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

2. Stosunek procentowy wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, wynosi:

- 1) w pierwszym roku nauki — nie mniej niż 4%,
- 2) w drugim roku nauki — nie mniej niż 5%,
- 3) w trzecim roku nauki — nie mniej niż 6%.

§ 20. Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4% wynagrodzenia, o którym mowa w § 19 ust. 1.

### Rozdział 5

#### Przepisy przejściowe i końcowe

§ 21. Do umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, mają zastosowanie dotychczasowe przepisy, chyba że rozporządzenie przewiduje rozwiązania korzystniejsze dla młodocianych.

§ 22. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 23 maja 1995 r. w sprawie Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. Nr 59, poz. 309) w § 8 w ust. 1 skreśla się pkt 1.

§ 23. Tracą moc:

- 1) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 12 października 1989 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych w uspołecznionych zakładach pracy i ich wynagradzania (Dz. U. Nr 56, poz. 332, z 1990 r. Nr 60, poz. 346 i z 1992 r. Nr 102, poz. 519),
- 2) rozporządzenie Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 30 grudnia 1974 r. w sprawie nauki za-

wodu i przyuczenia do wykonywania określonych prac przez młodocianych w rzemieślniczych zakładach pracy (Dz. U. Nr 51, poz. 335, z 1982 r. Nr 17, poz. 130, z 1988 r. Nr 32, poz. 237, z 1990 r. Nr 56, poz. 332 i z 1992 r. Nr 103, poz. 525).

§ 24. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 2 czerwca 1996 r.

Prezes Rady Ministrów: *W. Cimoszewicz*

## 279

### ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 28 maja 1996 r.

#### w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.

Na podstawie art. 232 Kodeksu pracy zarządza się, co następuje:

§ 1. Pracodawca zapewnia pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie:

- 1) posiłki wydawane ze względów profilaktycznych, zwane dalej „posiłkami”, w formie jednego dania gorącego, z zastrzeżeniem § 2 ust. 2,
- 2) napoje, których rodzaj i temperatura powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy.

§ 2. 1. Posiłki powinny zawierać około 50—55% węglowodanów, 30—35% tłuszczów, 15% białek oraz posiadać wartość kaloryczną około 1000 kcal.

2. Jeżeli pracodawca nie ma możliwości wydawania posiłków ze względu na rodzaj wykonywanej przez pracownika pracy lub ze względów organizacyjnych, może zapewnić w czasie pracy:

- 1) korzystanie z takich posiłków w punktach gastronomicznych,
- 2) przyrządzanie posiłków przez pracownika we własnym zakresie z otrzymanych produktów.

§ 3. 1. Pracodawca zapewnia posiłki pracownikom wykonującym prace:

- 1) związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8374 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet,
- 2) związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10°C lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25°C,
- 3) związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym; za okres zimowy uważa się okres od dnia 1 listopada do dnia 31 marca,

- 4) pod ziemią.

2. Pracodawca zapewnia posiłki pracownikom zatrudnionym przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

§ 4. 1. Pracodawca zapewnia napoje pracownikom zatrudnionym:

- 1) w warunkach gorącego mikroklimatu, charakteryzującego się wartością wskaźnika obciążenia termicznego (WBGT) powyżej 25°C,
- 2) w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
- 3) przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- 4) przy pracach związanych z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet,
- 5) na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C.

2. Pracodawca zapewnia pracownikom napoje w ilości zaspokajającej potrzeby pracowników, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy, a w przypadku określonym w ust. 1 pkt 1 — napoje wzbogacone w sole mineralne i witaminy.

§ 5. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania, a także warunki uzasadniające zapewnienie posiłków w sposób, o którym mowa w § 2 ust. 2, ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa — pracodawca po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

§ 6. 1. Posiłki i napoje wydawane są pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydawanie.

2. Posiłki powinny być wydawane w czasie regulaminowych przerw w pracy, w zasadzie po 3—4 godzinach pracy.

3. Napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej.