

NAUKA ZAWODU

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może odbywać się w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze czeladnika lub robotnika wykwalifikowanego i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy oraz kształcanie teoretyczne. Od 1 września 2012 roku nauka wszystkich zawodów trwa 3 lata

Uwaga!

Pracodawcy rzemieślnicy zatrudniający młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego zobowiązani są spełnić warunki określone przepisami oraz stosownie do art.3 ust.6 ustawy o rzemiośle być członkami cechu lub izby rzemieślniczej.

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

pracodawca,
osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy,
osoba zatrudniona u pracodawcy
pod warunkiem posiadania przez te osoby odpowiednich kwalifikacji zawodowych i pedagogicznych.

Instruktorzy praktycznej nauki zawodu muszą posiadać przygotowanie pedagogiczne (np. ukończony kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu) oraz:

1) tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, i co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, oraz

a) świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły II stopnia, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej lub
b) świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej, lub

2) tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, i co najmniej czteroletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, oraz

a) świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum zawodowego, liceum technicznego, liceum profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego lub
b) świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły II stopnia i technikum uzupełniającego, kształcących w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub
c) świadectwo ukończenia średniego studium zawodowego, lub

3) dyplom ukończenia studiów:

a) na kierunku odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej dwuletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub
b) na innym kierunku niż odpowiedni dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej

czteroletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub

4) tytuł zawodowy w zawodzie (np. czeladnik, robotnik wykwalifikowany), którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, i co najmniej sześćoletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, oraz świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia, lub

5) tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będą nauczać.

Zawarcie Umowy

Pracodawca jest zobowiązany zawrzeć z młodocianym umowę na piśmie. Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy Kodeksu Pracy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony. Umowę podpisuje pracodawca z młodocianym oraz z jego opiekunem prawnym. Umowa powinna określać:

- ☐ rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- ☐ czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- ☐ sposób dokształcania teoretycznego,
- ☐ wysokość wynagrodzenia.

UWAGA!

Niedopuszczalne jest zamieszczanie w umowach klauzul zobowiązujących młodocianych do przepracowania określonego okresu po ukończeniu przygotowania zawodowego i do zwrotu pracodawcy kosztów tego przygotowania w przypadku rozwiązania przez młodocianego umowy przed upływem tego okresu. Wyłączona jest co do zasady możliwość zawierania z młodocianymi innych rodzajów umów o pracę, tj. na okres próbny, na czas określony czy na czas wykonania określonej pracy.

O zawarciu umowy pracodawca zawiadamia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego, a w przypadku pracodawcy będącego rzemieślnikiem - również izbę rzemieślniczą (lub cech, który na podstawie udzielonego upoważnienia sprawuje nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle) właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika.

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

Pracodawca zatrudniający młodocianego realizuje program nauczania dopuszczony do użytku szkolnego uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.

W uzasadnionych przypadkach izba rzemieślnicza na wniosek młodocianego i pracodawcy może przedłużyć lub skrócić czas trwania nauki.

Przedłużyć, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, jeżeli uczeń nie uzyskał promocji, a w innych uzasadnionych przypadkach do 6 miesięcy.

Skrócić nie więcej niż o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie doksztala się w szkole branżowej.

Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą naukę na warunkach określonych dla młodocianych. W razie przerwania nauki zawodu i podjęcia jej w tym samym, lub pokrewnym zawodzie u innego pracodawcy, czas odbytej poprzednio nauki zawodu wlicza się młodocianemu do okresu wymaganego do odbycia przygotowania zawodowego, po sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu, jeżeli przerwa w nauce zawodu nie trwała dłużej niż 12 miesięcy. Zawody, w których odbywa się nauka oraz czas jej trwania określają przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego.

Nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem.

W związku ze zmianą przepisów dot. kształcenia młodocianych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego obowiązują następujące zasady:

- młodociany pracownik zatrudniony u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem zobowiązany jest do zdawania egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne;

- młodociany pracownik zatrudniony u pracodawcy będącego rzemieślnikiem zdaje egzamin czeladniczy przeprowadzany przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

Rzemieślnikiem zgodnie z ustawą o rzemiośle jest osoba prowadząca działalność gospodarczą, która niezależnie od innych wymagań przewidzianych w tej ustawie musi być członkiem jednej z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 3 pkt 1 i 3 ww. ustawy, tj. cechu lub izby rzemieślniczej.

MŁODOCIANY

Treść art. 190 K.p. po zmianie od września 2018 r. wskazuje, że młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat (a nie 16 lat – jak dotychczas) do ukończenia 18 lat. Można zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej szkołę podstawową,
- przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu i życiu /art. 191 KP/.

ROZWIĄZANIE UMOWY

W czasie trwania nauki zawodu rozwiązanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może nastąpić za wypowiedzeniem jedynie w czterech przypadkach:

1. nie wypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalania, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
2. ogłoszenia likwidacji lub upadłości zakładu;
3. reorganizacji zakładu w taki sposób, że w jej wyniku niemożliwe jest

realizowanie programu praktycznej nauki zawodu;

4. stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy w danym zawodzie.

W razie konieczności rozwiązania umowy o pracę pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna prawnego oraz szkołę, jeżeli młodociany kształci się w szkole, a także Cech, jeżeli pracodawca jest rzemieślnikiem, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie.

WYNAGRODZENIE MŁODOCIANEGO

Wynagrodzenie młodocianego wynosi odpowiednio: w pierwszym roku nauki nie mniej niż 5%, w drugim roku nie mniej niż 6%, w trzecim roku nie mniej niż 7% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale ogłaszane przez Prezesa GUS.

CZAS PRACY

Czas pracy młodocianych do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Czas pracy młodocianych powyżej 16 lat - 8 godzin na dobę. Do czasu pracy wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych.

Jeżeli wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny pracodawca jest obowiązany wprowadzić 30 minutową przerwę wliczaną do czasu pracy.

Nie wolno zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, która dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 - 6.00; w przypadku młodocianych, którzy nie ukończyli 16. roku życia, pora nocna przypada pomiędzy 20.00 - 6.00.

Przerwa w pracy obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

PRACE WZBRONIONE

Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych. Wykaz tych prac ustaliła Rada Ministrów w drodze rozporządzenia. Na podstawie wykazu prac wymienionych w tym rozporządzeniu, pracodawca ma obowiązek sporządzić wykazy prac wzbronionych uczniom, a wykonywanych w zakładzie pracy:

Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, pracodawca zamieszcza w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani. W ustalaniu wykazów obowiązujących u danego pracodawcy powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi. UWAGA!

Przepisy zezwalają zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac im wzbronionych. Aby tak się mogło stać, zatrudnienie musi być niezbędne do prawidłowego przygotowania zawodowego. Niemniej jednak nawet w takim przypadku zatrudnienie nie może mieć charakteru pracy stałej.

URLOPY WYPOCZYNKOWE

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy uzyskuje prawo do 26 dni roboczych – co oznacza 38 dni urlopu w pierwszym roku pracy. Jednak w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat ma prawo do 20 dni. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii (wakacji). Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu pracodawca może na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii (wakacji).

Urlop bezpłatny

Na wniosek młodocianego pracodawca obowiązany jest udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

BADANIA LEKARSKIE

Młodociany podlega badaniom lekarskim:

- wstępnym,
- okresowym,
- kontrolnym w przypadku niezdolności do pracy trwającej powyżej 30 dni, spowodowanej chorobą.

Badania lekarskie są przeprowadzane na koszt pracodawcy w miarę możliwości w godzinach pracy. Pracodawca ma obowiązek informowania o ryzyku zawodowym oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami.

SZKOLENIE BHP

Instruktaż ogólny odbywają, przed dopuszczeniem do pracy, uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu. Instruktaż stanowiskowy przeprowadza się przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Odbycie instruktażu ogólnego oraz instruktażu stanowiskowego pracownik potwierdza na piśmie w karcie szkolenia wstępnego, która jest przechowywana w aktach osobowych pracownika. Szkolenie okresowe pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych przeprowadza się nie później niż do roku po rozpoczęciu pracy i nie rzadziej niż raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których występują szczególnie duże zagrożenia dla bezpieczeństwa lub zdrowia pracowników, nie rzadziej niż raz w roku.

EGZAMIN CZELADNICZY

Egzamin czeladniczy przeprowadza się w dwóch etapach: praktycznym i teoretycznym. Etap praktyczny polega na samodzielnym wykonaniu przez kandydata zadań egzaminacyjnych sprawdzających umiejętności praktyczne. Etap teoretyczny odbywa się w dwóch częściach pisemnej i ustnej.

Na egzaminie czeladniczym:

część pisemna polega na udzieleniu odpowiedzi na pytania z zakresu następujących tematów:

- rachunkowość zawodowa,
- dokumentacja działalności gospodarczej,
- rysunek zawodowy,

- zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej,
- podstawowe zasady ochrony środowiska,
- podstawowe przepisy prawa pracy,
- podstawowa problematyka prawa gospodarczego i zarządzania przedsiębiorstwem.

część ustna polega na udzieleniu odpowiedzi na pytania z zakresu następujących tematów:

- technologia,
- maszynoznawstwo,
- materiałoznawstwo.

Pracodawca zatrudniający młodocianych pokrywa koszty przeprowadzenia egzaminów w pierwszym wyznaczonym terminie

PODSTAWOWE PRAWA I OBOWIĄZKI UCZNI:

Młodociany zobowiązany jest w szczególności:

- dążyć do uzyskania jak najlepszych wyników w nauce,
- przestrzegać czasu i porządku pracy ustalonych przez pracodawcę,
- przestrzegać BHP oraz przepisów przeciwpożarowych,
- wypełniać systematycznie obowiązek dokształcania,
- odnosić się z szacunkiem do przełożonego i przestrzegać zasad koleżeńskiej współpracy,
- przystąpić do egzaminu czeladniczego po zakończeniu nauki zawodu lub sprawdzającego po zakończeniu przyuczenia.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Pracodawca jest zobowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Do obowiązków pracodawcy należy:

- zatrudnić i szkolić młodocianego zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu (przyuczenia)
- zaopatrzyć młodocianego w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia,
- stosować się do przepisów o ochronie pracy i zdrowia młodocianych,
- kierować młodocianego na badania lekarskie, zgodnie z przepisami i ponosić koszty z tym związane,
- zgłaszać młodocianego w ustalonych terminach na naukę dokształcającą,
- umożliwić mu regularne uczęszczanie na tę naukę oraz kontrolować wykonanie przez niego obowiązku dokształcania teoretycznego,
- pokryć koszty egzaminu na tytuł kwalifikacyjny zdawanego przez młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie.

REFUNDACJA WYNAGRODZEŃ I SKŁADEK ZUS

Pracodawca zatrudniający młodocianych może wystąpić z wnioskiem o zawarcie umowy o

refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

1. zatrudnia młodocianych w zawodach określonych w wykazie zawodów,
2. pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy lub osoba zatrudniona u pracodawcy spełniają warunki do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych

Pracodawca składa wniosek o zawarcie umowy do centrum edukacji i pracy młodzieży, zwanego dalej "centrum edukacji", właściwego ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego, bezpośrednio albo za pośrednictwem organizacji zrzeszającej pracodawców. Wniosek zawierać powinien m. in. wykaz imienny młodocianych pracowników, na których chce podpisać umowę o refundację. Do wniosku należy dołączyć oprócz dokumentów potwierdzających spełnienie wymagań zawodowych i pedagogicznych osób prowadzących przygotowanie zawodowe /oryginały lub poświadczone kopie/ również: kopie umów o pracę z młodocianymi, zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis, informacje określone w przepisach o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej.

Od 1 lipca 2014 r. refundacje wypłacanych wynagrodzeń młodocianym pracownikom zatrudnionym w celu praktycznej nauki zawodu stanowią pomoc de minimis.

Wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy dokończają się w formach szkolnych, pracodawca lub w jego imieniu organizacja zrzeszająca pracodawców (np. cech) może złożyć w centrum edukacji OHP w terminie od dnia 1 stycznia do dnia 15 listopada każdego roku.

DOFINANSOWANIE KOSZTÓW SZKOLENIA

Koszty kształcenia młodocianego pracownika zwracane są na wniosek pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca musi złożyć odpowiedni wniosek o dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika. Należy to zrobić w wydziale oświaty gminy właściwej ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika w terminie 3 miesięcy od dnia zdania przez pracownika młodocianego egzaminu czeladniczego.

Do wniosku załączyć należy następujące dokumenty:

- kopie świadectw dokumentujące spełnianie wymogów w zakresie wykształcenia – przez osoby prowadzące praktyczną naukę zawodu,
- umowę o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego,
- dyplom, świadectwo lub zaświadczenie potwierdzające, że młodociany pracownik ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin przed komisją potwierdzającą kwalifikacje zawodowe,
- kopię świadectwa pracy młodocianego pracownika,
- kopie dokumentów potwierdzających krótszy okres szkolenia w przypadku zmiany umowy,
- aktualny wydruk z CEIDG lub wpis z KRS w zależności od formy prowadzonej działalności prowadzonej przez pracodawcę.

Wniosek podlega sprawdzeniu pod względem formalnym i merytorycznym przez pracowników

wydziału oświaty i wychowania w danej gminie. Przyznanie dofinansowania lub odmowa następuje w drodze decyzji administracyjnej. Decyzję tę wydaje wójt, burmistrz lub prezydent miasta, najczęściej w ciągu miesiąca od dnia złożenia dokumentów. Przysługuje od niej odwołanie do samorządowego kolegium odwoławczego, w terminie 14 dni, licząc od daty otrzymania decyzji. Na decyzję odwołania również oczekuje się około miesiąc.

WYSOKOŚĆ DOFINANSOWANIA

Wysokość dofinansowania (w przypadku wynagrodzenia) na jednego młodocianego pracownika zależy zarówno od okresu kształcenia oraz od tego, czego konkretnie będzie się on uczył. I tak:

- 8081 zł - w przypadku, gdy okres kształcenia wynosi 36 miesięcy, a jeżeli będzie krótszy, wówczas kwota dofinansowania będzie wypłacana w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia,
- 245 zł - w przypadku przyuczenia do wykonywania konkretnej pracy za każdy pełny miesiąc kształce.

WAŻNE!

Od dnia 1 września 2019 r. dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych przysługuje wyłącznie za wykształcenie ucznia, który zdał egzamin we właściwej dla jego pracodawcy komisji egzaminacyjnej – np. rzemieślnik w Izbie Rzemieślniczej!

Cech Rzemiosł Różnych w Nowym Sączu pomaga w załatwieniu wszystkich spraw związanych ze szkoleniem uczniów oraz refundacją i dofinansowaniem kosztów ich szkolenia.

PRZYUCZENIE

Przyuczenie do wykonywania określonych prac

Okres trwania przyuczenia do wykonywania określonych prac wynosi:

- ☐ od 3 do 6 miesięcy,
- ☐ w przypadku młodocianych, będących uczestnikami Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwa łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

UWAGA!

- ☐ Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.
- ☐ 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.
- ☐ Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły

pełnoletniość, kończą naukę na warunkach określonych dla młodocianych.
