

CO POWINIEN WIEDZIEĆ PRACODAWCA ZATRUDNIAJĄCY MŁODOCIANEGO W CELU NAUKI ZAWODU

Każdy pracodawca przyjmujący absolwenta gimnazjum na naukę zawodu powinien posiadać odpowiednie uprawnienia do szkolenia tj.:

- dyplom mistrzowski lub średnie wykształcenie zgodne z kierunkiem kształcenia ucznia;
- przygotowanie pedagogiczne (kurs 80-godzinny w tym 10 godzin praktyki).

Na wstępie pracodawca kieruje ucznia na badania profilaktyczne do Poradni Medycyny Pracy.

Najważniejszym dokumentem dla pracodawcy i młodocianego jest UMOWA O PRACĘ w celu nauki zawodu. Umowa zawiera nazwę zawodu, czas trwania nauki zawodu, wysokość wynagrodzenia oraz prawa i obowiązki stron. Wynika z niej również, że młodociany ma obowiązek doksztalcania teoretycznego w wybranej szkole lub formie pozaszkolnej czyli kurs. Kodeks pracy nie przewiduje okresu próbnego przed podpisaniem umowy.

Przed przystąpieniem do pracy pracodawca zobowiązany jest:

- przeszkolić młodocianego w zakresie bhp (szkolenia dokonuje uprawniona osoba),
- zgłosić młodocianego do ZUS-u,
- wystąpić do ZUS-u o wydanie książeczki ubezpieczeniowej.

DOKUMENTACJA

Obowiązująca pracodawcę dokumentacja musi zawierać:

- umowę o pracę
- program nauki zawodu
- wykaz pracowników młodocianych
- kartę osobistą pracownika młodocianego
- listę obecności
- rejestr zwolnień lekarskich
- rejestr wydanej odzieży roboczej
- listę płac
- okresowe badania lekarskie
- zaświadczenie o przeszkoleniu bhp (podpisane przez ucznia i szkolącego)
- dziennik nauki zawodu

PODSTAWOWE ZASADY BHP

- pracowników młodocianych nie wolno zatrudniać nocą
- pracowników młodocianych nie wolno zatrudniać poza podstawowymi godzinami pracy
- w widocznym miejscu powinna być umieszczona instrukcja obsługi maszyn i urządzeń oraz wykaz prac i stanowisk zakazanych dla ucznia
- uczeń otrzymuje odzież roboczą oraz posiłek regeneracyjny
- uczeń nie może pracować bez nadzoru opiekuna

CZAS PRACY

- do ukończenia 16 roku życia młodociany pracuje 6 godzin na dobę
- po ukończeniu 16 roku życia młodociany pracuje 8 godzin na dobę

URLOPY

I rok nauki

- po przepracowaniu pół roku młodocianemu przysługuje 12 dni urlopu (zaleca się udzielenie w/w urlopu w czasie ferii zimowych)
 - po pierwszym roku pracy, młodocianemu przysługuje 26 dni urlopu. RAZEM 38 dni
- Jeśli młodociany ukończył 18 lat to 12 dni w czasie ferii zimowych i po roku 20 dni.

RAZEM 32 dni

II rok nauki

- młodocianemu przysługuje 26 dni urlopu
- jeśli młodociany ukończył 18 lat – 20 dni urlopu

III rok nauki

- młodocianemu przysługuje 20 dni urlopu
- młodociany ma prawo ubiegać się o urlop bezpłatny (ale nie więcej niż 2 miesiące łącznie z urlopem wypoczynkowym

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Rozwiązanie umowy następuje za 2-tygodniowym wypowiedzeniem gdy:

- młodociany nie wypełnia obowiązku szkolnego
- młodociany w rażący sposób narusza dyscyplinę pracy
- orzeczenie lekarskie wskazuje, że młodociany nie może wykonywać danego zawodu
- jeśli zakład ogranicza lub likwiduje działalność

W przypadku rozwiązania umowy należy zawiadomić rodziców ucznia, szkołę, Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości oraz Powiatowy Urząd Pracy

UWAGI KOŃCOWE

Każdy pracodawca szkolący młodocianych ma obowiązek przynależności do Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości (DZ.U. 129 z 2001 roku)

Za wyszkolenie młodocianego (po zdaniu egzaminu czeladniczego) pracodawca otrzymuje ulgę podatkową (o przyznanie ulgi należy wystąpić do Urzędu Skarbowego)

O przyznanie refundacji pracodawca szkolący młodocianych, po zdaniu egzaminu czeladniczego przez młodocianego musi w ciągu 3 miesięcy od otrzymania zaświadczenia Izby Rzemieślniczej w złożyć wniosek do jednostki samorządowej (gminy) w której zameldowany jest na stałe młodociany o refundację kosztów kształcenia młodocianego.

KODEKS PRACY. OCHRONA ZDROWIA MŁODOCIANYCH

Czas pracy pracowników młodocianych

Pracodawca, zatrudniając młodocianych, nie może w sposób dowolny organizować ich czasu pracy. Musi bowiem liczyć się z ograniczeniami i zakazami dotyczącymi tej grupy pracowników. Dotyczy to również udzielania urlopu wypoczynkowego.

Warunki zatrudniania pracowników młodocianych zostały uregulowane w kodeksie pracy w odrębnym dziale. Przepisy w nim ujęte wprowadzają kilka istotnych odrębności, z którymi pracodawca musi się zapoznać, zanim postanowi zatrudnić takiego pracownika. W stosunku do tej grupy zatrudnionych obowiązują bowiem surowsze rygory w zakresie organizowania czasu i warunków pracy. Kodeks pracy definiuje pracownika młodocianego jako osobę, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zasadniczo młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych powinien być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego, które może odbywać w formie nauki zawodu, przyuczenia do wykonywania określonej pracy i rzemieślniczego przygotowania zawodowego.

Dotyczy wszystkich młodocianych

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia wszystkim młodocianym pomocy w przystosowaniu się do właściwego wykonywania pracy. Musi też ewidencjonować ich czas pracy. Poza tym ma jeszcze wiele innych obowiązków, których wspólnym mianownikiem jest szczególna ochrona zdrowia tej grupy osób. Przede wszystkim tej kategorii pracowników nie można

zatrudniać przy pracach ujętych w wykazie prac wzbronionych. Pracodawcę wiążą także określone normy czasu pracy. Dobowy wymiar czasu młodocianego do 16 lat nie może bowiem przekraczać 6 godzin, zaś w wieku powyżej 16 lat - 8 godzin na dobę. Do czasu pracy wlicza się czas nauki w pełnym wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych i to niezależnie od tego, czy odbywa się ona w godzinach czy poza godzinami pracy. Ponadto w przypadku gdy dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany zapewnić mu przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, która wliczana jest do czasu pracy. Pracodawca musi się liczyć z tym, że nieprzestrzeganie ustalonych norm czasu pracy, jak i innych zakazów stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny.

PRZYKŁAD: DOBOWY WYMIAR CZASU PRACY

Pracodawca zatrudnił siedemnastoletniego ucznia zawodowej szkoły wieczorowej. Zajęcia w szkole odbywają się od wtorku do piątku i trwają po cztery godziny. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej szesnastu lat w okresie nauki w szkole nie może przekraczać ośmiu godzin łącznie z czasem nauki. Oznacza to, że w tych dniach, w których młodociany uczęszcza do szkoły wieczorowej, jego dobowy wymiar czasu pracy wynosi cztery godziny. Jedynie w dzień, w którym nie odbywają się zajęcia szkolne, czas pracy młodocianego może być dłuższy i wynosić osiem godzin.

Bez nadgodzin i pracy w nocy

Względy ochrony zdrowia młodocianych wymagają od pracodawcy nie tylko organizowania czasu pracy z uwzględnieniem ustalonych dobowych norm czasu pracy, ale także krępują swobodne dysponowanie takim pracownikiem. Pracodawca nie może bowiem zatrudniać młodocianych w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej. Pora nocna dla tej kategorii pracowników przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 6.00. Jednakże w przypadku niektórych młodocianych została ona wydłużona do dziesięciu godzin i trwa od godz. 20.00 do godz. 6.00. Natomiast przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Poza tym pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę. Pora nocna wydłużona do 10 godzin dotyczy młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, nieposiadających kwalifikacji zawodowych do odbycia przygotowania zawodowego, niemających 16 lat, którzy nie ukończyli gimnazjum, niemających 16 lat, którzy ukończyli gimnazjum.

Uprawnienia urlopowe

Oprócz czasu pracy kodeks pracy odmiennie reguluje także uprawnienia urlopowe pracowników młodocianych. Już sama zasada nabywania prawa do urlopu odróżnia ich od pozostałych pracowników. Młodociany uzyskuje bowiem prawo do urlopu z upływem sześciu miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 12 dni roboczych. Prawo do tego urlopu nabywane jest niezależnie od urlopu przysługującego po roku pracy. Natomiast z upływem rocznego zatrudnienia młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Tyle też wynosi wymiar każdego następnego urlopu wypoczynkowego. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w niższym wymiarze wynoszącym 20 dni roboczych. Kodeks pracy wskazuje także, w jakim czasie pracownik młodociany ma prawo skorzystać z wypoczynku. Otóż młodocianemu uczęszczającemu do szkoły urlopu należy udzielać w okresie ferii szkolnych. W sytuacji gdy pracownik nie nabył jeszcze prawa do urlopu, pracodawca może na jego wniosek udzielić mu zaliczkowo urlopu w czasie ferii i wakacji.

PRZYKŁAD: PRAWO DO KOLEJNEGO URLOPU

Od 1 września 2007 r. został zatrudniony młodociany w celu przygotowania zawodowego. W maju 2008 r. ukończy on 18 lat. Pracownik nabędzie urlop w wymiarze 12 dni po przepracowaniu sześciu miesięcy, tj. 28 lutego 2008 r. Z uwagi jednak na to, że roczny okres zatrudnienia upłynie pracownikowi w roku, w którym ukończy on 18 lat, kolejny urlop nabędzie on w wymiarze 20 dni. Prawo do tego urlopu powstanie 31 sierpnia.

Trzeba udzielić urlopu bezpłatnego

Oprócz prawa do urlopu wypoczynkowego młodocianemu przysługuje dodatkowe uprawnienie w postaci urlopu bezpłatnego. Generalnie pracodawca nie jest związany wnioskiem pracownika o udzielenie urlopu bezpłatnego. Jednakże w przypadku pracownika młodocianego wniosek jest dla niego wiążący. Jeżeli więc młodociany będący uczniem szkoły dla pracujących zwróci się o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, pracodawca musi go udzielić w okresie ferii szkolnych. Jest to zwolnienie nieodpłatne, ale okres tego urlopu kształtuje korzystniejszą sytuację młodocianego niż innych pracowników korzystających z urlopów bezpłatnych, gdyż jest on wliczany do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Kodeks pracy określa wymiar urlopu bezpłatnego przysługującego młodocianemu, uwzględniając w nim należny urlop wypoczynkowy. Urlop ten przysługuje bowiem w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym dwóch miesięcy.

PRZYKŁAD: URLOP BEZPŁATNY

Pracodawca zatrudnia młodocianego, który uczęszcza do szkoły. W lipcu i sierpniu chciałby on skorzystać z urlopu bezpłatnego. W przytoczonej sytuacji pracodawca jest zobligowany udzielić urlopu bezpłatnego w okresie wakacji, ale jego długość ustala on z uwzględnieniem przysługującego młodocianemu urlopu wypoczynkowego, w maksymalnym wymiarze wynoszącym dwa miesiące.