

**ZESPÓŁ SZKÓŁ ZAWODOWYCH
im. JANA LISZEWSKIEGO
w BRANIEWIE**

INFORMATOR

**DLA PRACODAWCÓW
ZATRUDNIAJĄCYCH
PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH
NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ
W CELU PRZYGOTOWANIA
ZAWODOWEGO.**

Nauka zawodu

Nauka zawodu składa się z dwóch integralnych, równolegle realizowanych części: praktycznej zorganizowanej w zakładzie rzemieślniczym i teoretycznej zorganizowanej w szkole zawodowej lub na kursach dokształcających.

Podstawą organizacji nauki jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, podpisywana pomiędzy pracodawcą rzemieślnikiem, a uczniem „młodocianym pracownikiem”.

W związku z zawartą umową o pracę i faktem uczęszczania do zasadniczej szkoły zawodowej młodociany uzyskuje podwójny status prawny tj. ucznia pracownika młodocianego lub wyłącznie pracownika młodocianego, jeśli kształcenie teoretyczne realizowane jest w systemie pozaszkolnym (forma kursowa).

Podstawowym aktem prawnym regulującym sprawy zatrudniania pracowników młodocianych jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy z późniejszymi zmianami, zawierający dział IX w całości poświęcony kwestiom młodocianych pracowników. Szczegółowe przepisy odnoszące się do zasad odbywania przygotowania zawodowego ustala rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania

(Dz. U. Nr 60, poz. 278, z 1996 r. zmiana Dz. U. Nr 197 poz.1663 z 2002 r. i Dz.U. Nr 53, poz. 472 z 2005 r.).

Cel nauki zawodu

Celem nauki zawodu jest opanowanie przez ucznia – młodocianego pracownika umiejętności praktycznych i teoretycznych w zawodzie i potwierdzenie ich dowodem kwalifikacji zawodowych w drodze przystąpienia do egzaminu czeladniczego. Świadectwo czeladnicze umożliwia absolwentowi zatrudnienie na stanowisku wymagającym kwalifikacji zawodowych odpowiednim do danego zawodu.

Warunki zatrudnienia ucznia

Osoba zamierzająca podjąć naukę zawodu w zakładzie rzemieślniczym musi spełniać następujące warunki:

- mieć ukończony 16 rok życia,
- ukończone gimnazjum,
- dobre warunki fizyczne i stan zdrowia pozwalający na podjęcie nauki w danym zawodzie.

Na naukę zawodu mogą być przyjęci młodociani pracownicy w przedziale wiekowym od 16 do 18 lat.

Z pracownikiem młodocianym, który nie ukończył 16 lat w momencie podpisania umowy dopuszczalne jest zawarcie umowy w razie:

- wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
- przedstawienie zaświadczenia lekarza, uprawnionego do przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników, stwierdzającego, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu tej osoby,
- przedstawienie pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Kandydat na ucznia przed zawarciem umowy o pracę w celu nauki zawodu ma obowiązek poddania się badaniom lekarskim. Badania powinny być potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem, wydanym przez uprawnione do tego celu służby medyczne, stwierdzającym, że praca w danym zawodzie nie zagraża zdrowiu młodego człowieka, ani nie ma przeciwwskazań do wykonywania prac wchodzących w zakres nauczanego zawodu.

Zawarcie umowy o pracę

Najważniejszym dokumentem dla pracodawcy i pracownika młodocianego jest umowa o pracę w celu nauki zawodu.

Umowa o pracę zawiera m.in.:

- nazwę zawodu;
- czas trwania nauki zawodu
- miejsce odbywania praktycznej nauki zawodu
- wysokość wynagrodzenia
- prawa i obowiązki stron.

Zgodnie z art. 194 Kodeksu pracy umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego zawierana jest **na czas nieokreślony**.

Z umowy wynika również, iż młodociany pracownik ma obowiązek doksztalcania teoretycznego w wybranej szkole lub formie pozaszkolnej (kursowej).

Następnie przed przystąpieniem do pracy pracodawca zobowiązany jest:

- przeszkolić młodocianego w zakresie bhp i ppoż. (szkolenia dokonuje uprawniona osoba)
- zgłosić młodocianego do ZUS-u
- zgłosić fakt szkolenia młodocianego we właściwym Urzędzie Gminy (Miasta) ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika.
- wystąpić do ZUS-u o wydanie książeczki ubezpieczeniowej.

Rozwiązanie umowy

Rozwiązanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może nastąpić za wypowiedzeniem jedynie w przypadkach:

- nie wypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcania, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- ogłoszenia likwidacji lub upadłości zakładu,
- reorganizacji zakładu w taki sposób, że w jej wyniku niemożliwe jest zrealizowanie programu praktycznej nauki zawodu,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy w danym zawodzie (np. ze względów zdrowotnych).

Umowa z młodocianym w każdym terminie może być rozwiązana jedynie w trybie wzajemnego porozumienia stron. W przypadku konieczności rozwiązania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, pracodawca powiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, jeżeli młodociany doksztalca się w szkole, a także izbę rzemieślniczą (lub uprawniony Cech) jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuacji nauki zawodu. 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.

Okres nauki zawodu

Ustalany jest w umowie o pracę i powinien zawierać się w przedziale:

24 miesiące (przy okresie kształcenia dwu letnim)

36 miesięcy (przy okresie kształcenia trzy letnim).

Nauka kończy się egzaminem czeladniczym/sprawdzającym. Pracodawca ponosi koszty egzaminu młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie. (Dz.U nr 197 z 2002 r. Poz. 1663 § 11 ust. 6). Finansowanie kosztów egzaminu poprawkowego w kolejnym terminie pozostaje do uznania pracodawcy.

W wyjątkowych przypadkach Izba Rzemieślnicza, na wniosek ucznia i za zgodą pracodawcy może okres nauki przedłużyć lub skrócić.

- skrócenie czasu trwania nauki nie więcej niż o 12 miesięcy może dotyczyć jedynie tych młodocianych, którzy nie dokończają się w szkole zasadniczej,
- przedłużenie nie więcej niż o 12 miesięcy może dotyczyć jedynie tych młodocianych, którzy nie otrzymali promocji do następnej klasy, a w innych uzasadnionych przypadkach nie więcej niż o 6 miesięcy

Szczególna ochrona zdrowia

Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed podjęciem zatrudnienia oraz okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim w czasie zatrudnienia. Młodociany nie może być dopuszczony do pracy bez ważnego badania lekarskiego wykonanego przez lekarza uprawnionego do badań profilaktycznych. Warunkiem dopuszczenia do pracy jest brak przeciwwskazań lekarskich do zatrudnienia na określonym stanowisku. Terminy badań lekarskich określa lekarz sprawujący opiekę nad zdrowiem młodocianego. Jeżeli przy badaniu okresowym lub kontrolnym lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić mu rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości - niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mówiąc o szczególnej ochronie zdrowia tej kategorii pracowników, nie należy zapomnieć, iż w Rozporządzeniu Ministrów z dnia 1 grudnia 1990 r (Dz.U nr 85, poz. 500 z późn. zm.) określony został obszerny wykaz prac wzbronionych młodocianym według rodzajów zagrożeń, przy których nie mogą być zatrudniane osoby młodociane. Wykaz prac wzbronionych młodocianym obejmuje prace, przy których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne oraz prace szczególnie uciążliwe i zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

Czas pracy

Stosownie do postanowień kodeksu pracy czas pracy młodocianego w wieku:

do ukończenia 16 lat nie może przekroczyć 6 godzin

po ukończeniu 16 lat - 8 godzin.

Ponadto pracownika młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej, a przerwa w pracy młodocianego, obejmująca porę nocną, powinna trwać nie mniej niż 14 godzin. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo, do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę. Kodeks pracy nie ustanawia zakazu zatrudniania młodocianego w niedzielę lub święta, oczywiście pod warunkiem, że tygodniowa norma czasu pracy nie zostanie przekroczona, co w praktyce oznacza, że dopuszczalne jest to pod warunkiem udzielenia młodocianemu dni wolnych od pracy w tygodniu.

Wynagrodzenie ucznia

Młodociany pracownik - uczeń zawodu ma prawo do wynagrodzenia za pracę.

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia jest zróżnicowana i w zależności od roku nauki wynosi:

- I rok nauki - nie mniej niż 4 %
- II rok nauki - nie mniej niż 5 %
- III rok nauki - nie mniej niż 6 %

przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale (ogłasza prezes GUS). Stawki wynagrodzeń ustawodawca ustalił w kwotach najniższych, co oznacza, że pracodawca może ustalić dla młodocianego wyższe wynagrodzenie.

Urlopy wypoczynkowe

I rok nauki

- po przepracowaniu pół roku młodocianemu przysługuje 12 dni urlopu (zaleca się udzielenie ww. 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)

Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

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 wzbronionych młodocianym
- uczeń otrzymuje odzież roboczą

Podstawowe obowiązki młodocianego

Młodociany zobowiązany jest w szczególności:

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

Podstawowe obowiązki pracodawcy

Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu:

- realizuje program nauczania
- młodocianego w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej: odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia,
- stosuje się do przepisów o ochronie pracy i zdrowia młodocianych,
- kieruje młodocianego na badania lekarskie, zgodnie z przepisami i ponosi koszty, z tym związane,
- kieruje ich na kształcenie teoretyczne do zasadniczej szkoły zawodowej albo kieruje ich na kształcenie teoretyczne do ośrodka kształcenia i doskonalenia zawodowego lub organizuje kształcenie teoretyczne we własnym zakresie.
- pokrywa koszty egzaminu czeladniczego/sprawdzającego zdawanego przez młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie.
- wydaje świadectwo pracy po zakończeniu praktycznej nauki zawodu.

Dokumenty jakie powinien prowadzić pracodawca:

- program nauczania zajęć praktycznych,
- rozkład materiału nauczania na jednostki tematyczne (lekcyjne, metodyczne)
- umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, sporządzona prawidłowo i zaewidencjonowana w Cechu lub Szkole,
- orzeczenie lekarskie nie stwierdzające przeciwwskazania do pracy w danym zawodzie,
- zaświadczenie stwierdzające przeszkolenia bhp: wstępnego i na stanowisku pracy oraz najpóźniej w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na stanowisku - szkolenie okresowe bhp
- karta osobista młodocianego
- lista wynagrodzeń młodocianego
- wykaz pracowników młodocianych
- wykaz prac wzbronionych młodocianym,
- lista obecności,
- karta ewidencji czasu pracy
- rejestr zwolnień lekarskich
- rejestr wydanej odzieży i sprzętu ochrony osobistej
- zeszyt – dzienniczek praktycznej nauki zawodu (prowadzi uczeń)

Po zakończeniu każdego roku kalendarzowego pracodawca ma obowiązek wystawić młodocianemu pracownikowi PIT 11, natomiast uczeń powinien złożyć zeznanie roczne (PIT 37) w Urzędzie Skarbowym pomimo nie przekroczenia kwoty wolnej od podatku.

Ulga podatkowa

Pracodawcy, którzy mają przyznaną ulgę podatkową z tytułu wykształcenia pracowników młodocianych wykorzystują ją w dalszym ciągu, niezależnie od źródła przychodów (np. inna działalność gospodarcza, renta, emerytura, wynagrodzenie w ramach stosunku pracy).

Dofinansowanie kosztów kształcenia

Zgodnie z art. 70 b ust. 7 ustawy z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 roku Nr 145, poz. 1532 ze zmianami) wszystkim pracodawcom którzy zawarli z

młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego od 2004 roku przysługuje **dofinansowanie kosztów kształcenia**

Wysokość dofinansowania:

- 4. 587 zł. przy okresie kształcenia 24 miesiące
- 7. 645 zł. przy okresie kształcenia 36 miesięcy
- w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy 240 zł. za każdy pełny okres kształcenia.

Powyższe kwoty podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych, jeżeli wskaźnik ten w okresie od roku kalendarzowego, w którym przeprowadzona została ostatnia waloryzacja, wynosi co najmniej 105 % – wskaźnik ogłasza Prezes GUS w Monitorze Polskim na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.

Dofinansowanie przyznawane jest na wniosek pracodawcy złożony w terminie **3 miesięcy** po zdaniu egzaminu przez pracownika młodocianego lub po ukończeniu przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pracownika, w drodze decyzji.

Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników odbywa się z budżetu państwa w ramach dotacji celowej na zadanie własne.

Do wniosku o dofinansowanie pracodawca dołącza kopie;

- dokumenty potwierdzające uprawnienia szkolącego (kwalifikacje pedagogiczne oraz zawodowe),
- umowę o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego
- świadectwo lub zaświadczenie o zdaniu egzaminu przez ucznia.

Refundacja wynagrodzeń wypłacanym pracownikom młodocianym

Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, (Dz. U. Nr 99 poz. 1001) i Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 31 sierpnia 2004 roku (Dz. U. Nr 190 poz. 1951), Ochotnicze Hufce Pracy od 1 września 2004 roku stały się jedyną instytucją rynku pracy, w których składa się wnioski o zawarcie umów dotyczących refundacji z Funduszu Pracy wynagrodzenia młodocianych.

Z dniem **19 grudnia 2008 r.** weszło w życie nowe Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej zmieniające rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom.

Przed zawarciem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego pracodawca składa wniosek o zawarcie umowy w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP w terminie od 1 stycznia do 15 listopada każdego roku. Zawarcie umowy z młodocianym przed dniem lub w dniu złożenia wniosku skutkować będzie negatywnym rozpatrzeniem wniosku.

Jeśli chodzi o młodocianych odbywających przygotowanie zawodowe w formach pozaszkolnych, to nadal wniosek o refundację składamy do 20 każdego miesiąca.

Refundacji nie wypłaca się w przypadku:

- nieotrzymania przez ucznia promocji do klasy następnej i jej powtarzania
- podpisania nowej umowy o pracę (kontynuacja) w celu przygotowania zawodowego z uczniem, który ukończył 18 lat

Jednym przypadkiem kiedy nowy pracodawca może uzyskać refundację za przyjętego ucznia w trakcie trwania roku szkolnego jest: świadectwo pracy od poprzedniego pracodawcy na podstawie art. 196 pkt. 2 mówiącym o ogłoszeniu upadłości lub likwidacji firmy, oraz w sytuacji kiedy uczeń realizuje teoretyczną naukę zawodu w formie kursowej.

Jednostkami OHP prowadzącymi to zadanie są Wojewódzkie Komendy i Centra Edukacji i Pracy Młodzieży.