

Praktyczna nauka zawodu pracowników młodocianych

Warunki zatrudnienia pracowników młodocianych reguluje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94 ze zm.) – dalej jako: k.p. Młodocianym, w rozumieniu art. 190 § 1

k.p. jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zgodnie z obowiązującym prawem, młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Zgodnie z art. 191 § 1 k.p. wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej gimnazjum,
- 2) przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat. Jednak k.p. przewiduje się możliwość odstępstwa od tego zapisu. Minister Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej może w drodze rozporządzenia określić przypadki, w których wyjątkowo jest dopuszczalne:

- 1) zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
- 2) zwolnienie młodocianych nieposiadających kwalifikacji zawodowych od odbycia przygotowania zawodowego,
- 3) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum,
- 4) zatrudnianie osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum.

Zgodnie z § 1 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U z 1996 r. Nr 60, poz. 278 ze zm.):

„Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, może odbywać się przez:

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

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

- 1) pracodawca,
- 2) osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- 3) osoba zatrudniona u pracodawcy, pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu.

Nieodzownym elementem umowy o pracę z pracownikiem młodocianym jest doksztalcanie teoretyczne. Pracodawca jest zobowiązany do określenia sposobu doksztalcania teoretycznego już w momencie zawierania umowy o pracę z młodocianym. **Zgodnie z k.p. umowa o pracę z młodocianym powinna określać w szczególności:**

- 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
- 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- 3) sposób doksztalcania teoretycznego,
- 4) wysokość wynagrodzenia.

Szczegółowe informacje na temat doksztalcania teoretycznego zawiera ww. Rozporządzenie Rady

Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu jest zobowiązany:

- 1) realizować program nauczania dopuszczony do użytku szkolnego uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub realizować program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego,

określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy,

2) zapewnić osoby szkolące młodocianych, spełniające wymagania kwalifikacyjne określone w odrębnych przepisach.

Pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu:

- 1) kieruje ich na doksztalcanie teoretyczne do zasadniczej szkoły zawodowej, albo
- 2) kieruje ich na doksztalcanie teoretyczne do ośrodka doksztalcania i doskonalenia zawodowego, albo
- 3) organizuje doksztalcanie teoretyczne we własnym zakresie.

Młodocianym zatrudnionym w celu nauki zawodu i doksztalcającym się w ośrodkach doksztalcania i doskonalenia zawodowego, znajdujących się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy młodocianych, pracodawca może sfinansować koszty dojazdu i pobytu w ośrodku..

Jeżeli młodociany doksztalcający się w zasadniczej szkole zawodowej nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły, pracodawca, na wniosek młodocianego, albo izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach nie więcej niż o 6 miesięcy. Zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.

Zgodnie z zapisami k.p., pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego

w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin. Określony powyżej wymiar czasu pracy obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Zgodnie z k.p. czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Natomiast czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W wyjątkowych przypadkach (określonych w drodze rozporządzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej) zatrudniania osób niemających 16 lat, pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰.

Przerwa w pracy młodocianego 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.

Pracownik młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat. Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.

Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, 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.

Kodeks pracy określa obowiązki pracodawcy, który zatrudnia pracowników młodocianych.

I tak, pracodawca jest obowiązany:

- zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy,
- prowadzić ewidencję pracowników młodocianych,
- zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalcaniem się,
- zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy. Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
- przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
- na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, 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.

Obowiązki i zadania podmiotów przyjmujących uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu określają także rozporządzenia ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. **Zgodnie z rozporządzeniem przepisy Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017r. poz. 1644)**

, podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu:

- 1) zapewniają warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, a w szczególności:
 - a) stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - b) odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej przysługujące na danym stanowisku pracy pracownikom, zgodnie z odrębnymi przepisami,
 - c) pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
 - d) nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy, zgodnie z odrębnymi przepisami,
 - e) dostęp do urządzeń higieniczno - sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno - bytowych,
- 2) wyznaczają odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych,
- 3) zapoznają uczniów lub młodocianych z organizacją pracy, regulaminem pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 4) nadzorują przebieg praktycznej nauki zawodu,
- 5) sporządzają, w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentację powypadkową,
- 6) współpracują ze szkołą,
- 7) powiadamiają szkołę o naruszeniu przez ucznia lub młodocianego regulaminu pracy.

Od 1 stycznia 2004 roku obowiązują nowe zasady refundacji kosztów kształcenia pracowników młodocianych. Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika zależy od okresu kształcenia wynikającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, jeżeli:

- 1) pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych, określone w odrębnych przepisach,
- 2) młodociany pracownik ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z odrębnymi przepisami.

Dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika, w drodze decyzji, po stwierdzeniu spełnienia warunków określonych w Art. 70 b ustawy o systemie oświaty. Dofinansowanie jest przyznawane na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od ukończenia przez młodocianego pracownika nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Do wniosku należy dołączyć kopie:

- 1) dokumentów potwierdzających spełnienie warunku posiada kwalifikacji wymaganych do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych,
- 2) umowy o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego,
- 3) dyplomu, świadectwa lub zaświadczenia potwierdzającego ukończenie przez młodocianego pracownika nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy i zdanie egzaminu.

Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników jest finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Prawa i obowiązki uczniów, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu wynikają z k.p. i właściwych rozporządzeń oraz wewnętrznych uregulowań prawnych takich jak: regulamin praktycznej nauki zawodu.

Uczeń ma prawo do:

1. wykonywania zadań wynikających z programu praktycznej nauki zawodu,
2. zdobywania wiedzy i umiejętności praktycznych na wyznaczonym stanowisku pod fachowym nadzorem,
3. aktywnego uczestnictwa w zajęciach,
4. poszanowania godności osobistej,
5. nagród i wyróżnień za szczególne osiągnięcia.

Natomiast obowiązki ucznia to:

1. W czasie praktycznej nauki zawodu uczeń zobowiązany jest:
 - a) przebywać w zakładzie pracy i rzetelnie wykonywać wyznaczoną pracę,
 - b) przestrzegać obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu i innych przepisów regulujących organizację pracy,
 - c) utrzymywać stanowisko w należyтым porządku i czystości, szanować powierzony sprzęt, narzędzia i urządzenia,
 - d) nie spóźniać się ani nie opuszczać dni szkolenia praktycznego bez usprawiedliwienia (podstawą usprawiedliwienia nieobecności jest zwolnienie lekarskie),
 - e) aktualizować pracowniczą książeczkę zdrowia (gdy posiada).
2. Każdy wypadek nawet błahy należy zgłosić bezpośrednio przełożonemu.
3. Uczeń na bieżąco prowadzi dzienniczek zajęć odnotowując w nim wykonywane zadania. 4. Uczeń zobowiązany jest do kulturalnego zachowania wobec przełożonych, kolegów i współpracowników.

WAŻNE!!!

Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo, do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.