

PRZEWODNIK DLA MISTRZA SZKOLĄCEGO

CO POWINIEN WIEDZIEĆ PRACODAWCA ZATRUDNIAJĄCY MŁODOCIANEGO W CELU NAUKI ZAWODU

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

– dyplom mistrzowski, przygotowanie pedagogiczne (kurs 80- godzinny w tym 10 godzin praktyki metodycznej)- (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, poz. 391) oraz:

1) tytuł zawodowy w zawodzie, którego będzie nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będzie nauczać, i co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będzie 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 będzie nauczać, i co najmniej czteroletni staż pracy w zawodzie, którego będzie 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 będzie nauczać, lub
- c) świadectwo ukończenia średniego studium zawodowego, lub

3) dyplom ukończenia studiów:

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

4) tytuł zawodowy w zawodzie, którego będzie nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będzie nauczać, i co najmniej sześcioletni staż pracy w zawodzie, którego będzie nauczać, oraz świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia, lub

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

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 dokształcania teoretycznego w wybranej szkole lub formie pozaszkolnej (kurs).

Dokumenty potrzebne do sporządzenia umowy:

Rzemieślnik lub osoba upoważniona	Młodociany
1. aktualny wpis do ewidencji działalności gospodarczej	1. świadectwo ukończenia szkoły podstawowej
2. dokument potwierdzający kwalifikacje zawodowe	2. aktualne oświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w określonym zawodzie
3. dokument potwierdzający przygotowanie pedagogiczne	3. oświadczenie odnośnie wyboru formy dokształcania teoretycznego
4. dokument potwierdzający znajomość przepisów i zasad BHP	4. numer PESEL
5. oświadczenie, iż zakład spełnia warunki do zatrudnienia młodocianych oraz dysponuje wystarczającą liczbą stanowisk adekwatną do liczby zatrudnionych (opinia BHP)	5. zdjęcie legitymacyjne
	6. orzeczenie kwalifikacyjne z poradni psychologiczno-pedagogicznej – w przypadku posiadania

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
- zgłosić fakt szkolenia młodocianego do OHP (w celu uzyskania refundacji wynagrodzenia), oraz podpisanie porozumienia
- wystąpić do ZUS-u o wydanie książeczki ubezpieczeniowej

DOKUMENTACJA

Pracodawca musi posiadać następującą dokumentację:

- umowę o pracę
- program praktycznej 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 i pp (podpisane przez ucznia i szkolącego)
- dzienniczek nauki zawodu

Podstawowe zasady BHP przy zatrudnianiu pracowników młodocianych:

- 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 młodocianego

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

Urlopy pracownika młodocianego

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
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 rażąco 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 OHP

DOFINANSOWANIE

Od stycznia 2004 r. pracodawcy, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowy w celu przygotowania zawodowego mogą korzystać z prawa dofinansowania kosztów kształcenia – art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59 z późn. zmianami). Dofinansowanie mogą uzyskać ci pracodawcy, którzy spełnili warunki określone w ww. ustawie i przepisach dotyczących zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego.

Jak wynika z art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. prawo oświatowe, decyzję o przyznaniu dofinansowania – w trybie decyzji administracyjnej – podejmuje wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy ze względu na miejsce zamieszkiwania pracownika młodocianego.

Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi:

- 1) w przypadku nauki zawodu – do 8081 zł przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy; jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia;
- 2) w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – do 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia.

2a. W przypadku nauki zawodu prowadzonej w zawodach wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie, o której mowa w art. 46b ust. 1, wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika, o której mowa w ust. 2 pkt 1, wynosi do 10 000 zł.

Na podstawie art. 191 § 3 i art. 195 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. Nr 60, poz. 278, z późn. zm.) wprowadza się w § 6 zapis mówiący, iż nauka zawodu trwa nie dłużej niż 36 miesięcy, z zastrzeżeniem § 12, który przewiduje możliwość przedłużenia lub skrócenia okresu nauki.

ART. 122 Ustawy prawo oświatowe (Dz. U. 2017 poz. 59 z późn. zmianami).

Art. 122. 1. 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 przepisach w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania;
- 2) młodociany pracownik ukończył naukę zawodu i zdał:

- a) w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy będącego rzemieślnikiem – egzamin czeladniczy zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie 3 ust. 4 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle,
 - b) w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem – egzamin zawodowy;
- 3) młodociany pracownik ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z przepisami, o których mowa w pkt 1.

2. Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi:

- 1) w przypadku nauki zawodu – do 8081 zł przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy; jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia;

- 2) w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – do 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia.

2a. W przypadku nauki zawodu prowadzonej w zawodach wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie, o której mowa w art. 46b ust. 1, wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika, o której mowa w ust. 2 pkt 1, wynosi do 10 000 zł.

3. Kwoty dofinansowania określone w ust. 2 i 2a podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli ten wskaźnik w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, wynosi co najmniej 105%.

4. Wskaźnik, o którym mowa w ust. 3, Prezes Głównego Urzędu Statystycznego ogłasza w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.
5. Jeżeli umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego została rozwiązana z przyczyn niezależnych od pracodawcy, a młodociany pracownik podjął naukę zawodu na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego u innego pracodawcy – przysługującą kwotę dofinansowania dzieli się między wszystkich pracodawców, proporcjonalnie do liczby miesięcy prowadzonej przez nich nauki zawodu. Dofinansowanie nie przysługuje temu pracodawcy, z którym umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego została rozwiązana z winy pracodawcy.
6. Dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika, w drodze decyzji, po stwierdzeniu spełnienia warunków określonych w ust. 1.
7. Dofinansowanie jest przyznawane na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i 3. Do wniosku należy dołączyć:
 - 1) kopie dokumentów potwierdzających spełnienie warunku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1;
 - 2) kopię umowy o pracę z młodocianym pracownikiem zawartej w celu przygotowania zawodowego;
 - 3) kopię odpowiednio dyplomu, certyfikatu lub świadectwa, potwierdzającego zdanie egzaminu, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, albo zaświadczenie potwierdzające zdanie tego egzaminu.
8. Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników jest finansowane ze środków Funduszu Pracy.
9. Środki, o których mowa w ust. 8, są przekazywane na wyodrębniony rachunek bankowy urzędu wojewódzkiego.
10. Wojewoda otrzymane środki na dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników przekazuje na wyodrębniony rachunek bankowy gminy.
11. Dofinansowanie, o którym mowa w ust. 1, udzielane podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą w rozumieniu art. 2 pkt 17 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2020 r. poz. 708), stanowi pomoc de minimis udzielaną zgodnie z warunkami określonymi w rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, s. 1) lub rozporządzeniu Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, s. 9).

REFUNDACJA

W sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r., poz. 869 z późn. zmianami.

1. Wnioski o refundację przedsiębiorcy mogą składać do 15 listopada każdego roku w przypadku, gdy zatrudniają młodocianych doksztalających się w formach szkolnych. Wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy nie doksztalają się w formach szkolnych, może być składany w siedzibie centrum edukacji od 1 do 20 dnia każdego miesiąca.
2. By skorzystać z refundacji wynagrodzeń i składek ZUS, pracodawca musi spisać z młodocianym umowę na czas nieokreślony oraz złożyć deklarację zatrudnienia na podstawie umowy o pracę przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego każdego młodocianego.
3. 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.
4. Do wniosku o zawarcie umowy dołącza się:
 - kopię umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartej na czas nieokreślony przez pracodawcę z młodocianym;

- oryginały lub kopie poświadczone za zgodność z oryginałem dokumentów potwierdzających spełnienie wymagań zawodowych i pedagogicznych osób prowadzących przygotowanie zawodowe młodocianych;
- zaświadczenia lub oświadczenie o pomocy de minimis, w zakresie, o którym mowa w art. 37 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm. 4);
- informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej.