

CO POWINIENES WIEDZIEĆ, JEŚLI CHCESZ UCZYĆ ZAWODU?

Zgodnie z ustawą o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. (Dz. U. Nr 17, poz. 92 z póź. zm.) rzemieślnicy zatrudniający pracowników w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle obowiązani są być członkami jednej z organizacji rzemieślniczych.

CEL I SPECYFIKA NAUKI ZAWODU ORAZ PRZYUCZENIA DO WYKONYWANIA OKREŚLONEJ PRACY

Zakłady rzemieślnicze obok działalności gospodarczej tradycyjnie zajmują się szkoleniem uczniów. Przygotowanie zawodowe może odbywać się w formie przyuczenia lub nauki zawodu.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy dotyczy osób, które nie ukończyły gimnazjum i nie ukończyły 18 roku życia.

Program przyuczenia do wykonywania określonej pracy ustala pracodawca, przyjmując wybrane treści programu nauczania w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub programu nauczania uwzględniającego wymagania będące podstawą przeprowadzania egzaminów kwalifikacyjnych na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym. Młodociani zatrudnieni u pracodawców będących rzemieślnikami składają egzamin przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego. Młodocianemu, który ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy z wynikiem pozytywnym i podjął naukę zawodu obejmującą zakres przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zalicza się okres przyuczenia do okresu praktycznej nauki zawodu. Pozostałe warunki zatrudnienia w tej formie przygotowania zawodowego są podobne do nauki zawodu.

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

Podstawą organizacji nauki jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawierana pomiędzy pracodawcą rzemieślnikiem, a młodocianym.

W związku z zawartą umową o pracę i faktem uczęszczania do szkoły zawodowej młody człowiek uzyskuje podwójny status prawny tj. ucznia i pracownika młodocianego lub wyłącznie pracownika młodocianego, jeśli doksztalcanie teoretyczne realizowane jest w systemie pozaszkolnym.

Podstawowym aktem prawnym regulującym sprawy zatrudniania pracowników młodocianych jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (zasadniczo znowelizowana w 1996r.), zawierająca 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 póź. zm.)

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 na tzw. pierwszym poziomie.

Egzaminy czeladnicze przeprowadzają komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

WARUNKI ZATRUDNIENIA MŁODOCIANEGO

Młody człowiek zamierzający rozpocząć naukę zawodu w zakładzie rzemieślniczym musi posiadać:

- ukończony 16 rok życia (dopuszcza się odstępstwo od tego warunku), ale nie ukończony 18 rok życia,
- świadectwo ukończenia gimnazjum,
- dobre warunki fizyczne i stan zdrowia pozwalający na podjęcie nauki zawodu, a następnie pracy.

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

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, można zawrzeć, jeżeli młodociany:

- został przyjęty do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w gimnazjum oraz uzyskał pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznego albo
- uzyskał zezwolenie dyrektora gimnazjum, w którego obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą
- posiada dobre warunki fizyczne i stan zdrowia pozwalające na podjęcie przyuczenia do zawodu, a następnie pracy.

UPRAWNIENIA DO SZKOLENIA MŁODOCIANYCH

Pracodawca lub wyznaczony przez pracodawcę pracownik, który chce szkolić młodocianych musi posiadać uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu.

- Na podstawie rozporządzenia MENiS z dnia 29 października 2003r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. Nr 192, poz. 1875) instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni posiadać co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będą nauczać, i przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli, lub ukończony kurs pedagogiczny, którego program został zatwierdzony przez kuratora oświaty i obejmuje łącznie co najmniej 70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej, albo ukończony przed dniem 6 stycznia 1993 r. kurs pedagogiczny uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu.
- Instruktorzy praktycznej nauki zawodu niemający tytułu mistrza w zawodzie, powinni posiadać w/w przygotowanie pedagogiczne lub ukończony kurs pedagogiczny oraz:

- świadectwo dojrzałości technikum lub szkoły równorzędnej albo świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej i tytuł zawodowy w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub
- świadectwo dojrzałości liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego, lub
- świadectwo dojrzałości liceum ogólnokształcącego, liceum technicznego, technikum kształcącego w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub średniego studium zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego, lub
- dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku (specjalności) odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu dyplomu lub dyplom ukończenia studiów wyższych na innym kierunku (specjalności) oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać.

UMOWA O PRACĘ W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Wszelkie formalności związane z zatrudnieniem młodocianego pracownika w celu nauki zawodu najlepiej dokonać w cechu.

Przepisy prawne ustalają, jakie elementy musi zawierać umowa o pracę z pracownikiem młodocianym tj.

- rodzaj przygotowania zawodowego: nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy,
- czas trwania nauki zawodu
- miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób realizacji obowiązku szkolnego,
- wysokość miesięcznego wynagrodzenia.

Związek Rzemiosła Polskiego przygotował wzory druków umów, które są dostępne w cechach i izbach rzemieślniczych.

Według tego wzoru strony umowy powinny ustalić także:

- czy umowa o pracę będzie zawarta na czas nieokreślony czy określony (w tym przypadku nie przysługuje refundacja),
- sposób ponoszenia kosztów kształcenia teoretycznego młodocianego,
- a także rodzaj kwalifikacji zawodowych i pedagogicznych osoby szkolącej,
 - Generalnie umowy o pracę w celu nauki zawodu zawierane są na czas nieokreślony, ale jeśli zakład rzemieślniczy zatrudnia więcej uczniów, niż wynika to z jego potrzeb to umowy mogą być zawarte na czas określony.
 - Młodociani, którzy w okresie nauki zawodu ukończyli 18 lat, do czasu zakończenia nauki traktowani są, jako pracownicy młodociani.
 - W okresie nauki zawodu młodociany musi kształcić się w szkole zawodowej lub na kursach kształcących.

ZAWARCIE UMOWY

Umowę o pracę w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy podpisują: pracodawca - właściciel zakładu rzemieślniczego oraz uczeń - młodociany pracownik i jego prawny opiekun. Umowy z młodocianymi doksztalającymi się w szkołach zawodowych należy zawierać w okresie przyjmowania kandydatów do szkół. W przypadku, gdy młodociany doksztalca się w systemie pozaszkolnym podpisanie umowy może nastąpić w innym terminie.

Wszelkstronnej pomocy zakładom szkolącym w zakresie prawidłowego spisania umowy oraz w trakcie trwania nauki zawodu lub przyuczenia do zawodu, w tym dostarczenia niezbędnej do szkolenia dokumentacji uczniowskiej, udzielają organizacje rzemiosła.

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.

Pracodawca zamierzający ubiegać się o refundację wypłacanych wynagrodzeń oraz składek na ubezpieczenie społeczne występuje z wnioskiem o zawarcie umowy o refundację do właściwej jednostki Ochotniczych Hufców Pracy przed zawarciem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

ROZWIĄZANIE UMOWY

Rozwiązanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może nastąpić przy zachowaniu okresu wypowiedzenia, który jest uzależniony od stażu pracy u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy niż sześć miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli okres zatrudnienia wynosi co najmniej sześć miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Umowy zawarte na czas określony (jeżeli taka możliwość została przewidziana w umowie) mogą zostać rozwiązane za 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może nastąpić jedynie w przypadkach:

- nie wypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalania, 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.

OKRES NAUKI ZAWODU I PRZYUCZENIA DO WYKONYWANIA OKREŚLONEJ PRACY W RZEMIOŚLE

Nauka zawodu trwa 24 miesiące w przypadku nauki zawodu, którego program kształcenia obejmuje dwa lata i 36 miesięcy dla zawodów trzyletnich.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres przyuczenia może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

W wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach na wniosek młodocianego pracownika i za zgodą rzemieślnika szkolącego - izba rzemieślnicza może skrócić lub przedłużyć okres nauki zawodu. (Rozporządzenie 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.). Okresu nauki zawodu nie można skrócić, jeżeli młodociany doksztala się w zasadniczej szkole zawodowej.

WYNAGRODZENIE UCZNIĄ

Młodocianemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie 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 miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale (ogłasza prezes GUS). Stawki wynagrodzeń ustalono w kwotach najniższych co oznacza, że pracodawca może ustalić dla młodocianego wyższe wynagrodzenie.

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy wynosi nie mniej niż 4% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale (ogłasza prezes GUS).

Wypłatę wynagrodzenia młodociany musi potwierdzić na liście płac.

CZAS PRACY PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO

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

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

URLOPY PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO

Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych (zaleca się udzielenie tego urlopu w czasie ferii zimowych).

Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych, jednak w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat – wymiar urlopu wynosi 20 dni roboczych.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych.

Młodociany ma prawo ubiegać się o urlop bezpłatny (ale nie więcej niż 2 miesiące łącznie z urlopem wypoczynkowym, jeżeli jest uczniem szkoły)

DOFINANSOWANIE

Od stycznia 2004 r. pracodawcy, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowy w celu przygotowania zawodowego mogą korzystać z prawa dofinansowania kosztów kształcenia – art. 70b ustawy o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. wprowadzony ustawą o zmianie ustawy o systemie oświaty Dz.U. z 2003 r. Nr 202, poz. 1956.

Dofinansowanie mogą uzyskać ci pracodawcy, którzy spełnili warunki określone w w/w ustawie i przepisach dotyczących zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego.

Jak wynika z art. 70b ustawy o systemie oświaty decyzję o przyznaniu dofinansowania - w trybie decyzji administracyjnej – podejmuje wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pracownika młodocianego.

Ustawa o systemie oświaty w art. 70b ust.2, pkt.1 ustala dwie wysokości dofinansowania przypisane do dwóch, ustalonych okresów nauki zawodu. Aktualnie wypłacane kwoty dofinansowania to:

- przy okresie kształcenia wynoszącym 24 miesiące - **4848,84 zł**
- przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy - **8080,56 zł**

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – 253,64 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia.

Od 1.01.2005r. kwoty dofinansowania podlegają waloryzacji o wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych, jeżeli wskaźnik ten w okresie poprzedzającym ostatnią waloryzację wyniesie nie mniej niż 105 %.

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.

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

- 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;
- młodociany pracownik ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z odrębnymi przepisami.

Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika zależy od okresu kształcenia wynikającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

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.

Dofinansowanie jest przyznawane na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od ukończenia przez młodocianego pracownika nauki zawodu. Do wniosku należy dołączyć kopie:

- 1) dokumentów potwierdzających spełnienie warunku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 w/w ustawy
- 2) umowy o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego;
- 3) dyplomu, świadectwa lub zaświadczenia potwierdzającego spełnienie warunku określonego w ust. 1 pkt 2 w/w ustawy.

Ze względu na zmianę źródła finansowania wypłaty dofinansowania kosztów kształcenia, które zmieniło się z dotychczasowej dotacji celowej z budżetu państwa na Fundusz Pracy, środki te podlegają obecnie opodatkowaniu podatkiem dochodowym.

REFUNDACJA

Refundacja wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenie społeczne od refundowanych wynagrodzeń odbywa się na podstawie rozporządzenia MPiPS z dnia 19 grudnia 2008r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. Nr 235, poz.1601).

Pracodawca zamierzający zatrudnić 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) zamierza zatrudnić młodocianych w zawodach określonych w wykazie zawodów, o którym mowa w art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- 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 określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego wydanych na podstawie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.).

Przed zawarciem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z młodocianym 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 o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy kształcą się w formach szkolnych, pracodawca lub w jego imieniu organizacja zrzeszająca pracodawców może złożyć w centrum edukacji w terminie od dnia 1 stycznia do dnia 15 listopada każdego roku.

Pracodawca lub w jego imieniu organizacja zrzeszająca pracodawców składa w centrum edukacji kopie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartych na czas nieokreślony z młodocianymi, zgodnie ze złożonym wcześniej wnioskiem o zawarcie umowy, w terminie do dnia 30 listopada.

Jeżeli umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego została zawarta z młodocianym przed dniem złożenia wniosku o zawarcie umowy lub w tym dniu, wniosek o zawarcie umowy zostanie rozpatrzony negatywnie w odniesieniu do tego młodocianego.

Właściwa OHP w terminie 30 dni od dnia złożenia w centrum edukacji kopii umów o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartych z młodocianymi zawiadamia pracodawcę o sposobie rozpatrzenia wniosku o zawarcie umowy.

W przypadku dostarczenia przez pracodawcę kopii umów o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartych z młodocianymi na czas nieokreślony w wyznaczonym terminie i wniosku o zawarcie umowy, OHP zawiera z pracodawcą umowę o refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń.

Pomoc jest udzielana do dnia 31 grudnia 2013 r., z tym że realizacja podpisanych w tym czasie umów nastąpi nie później niż do dnia 31 lipca 2016 r.

Według stanu prawnego na dzień 31.12.2009 r.

Rozdział opracowano na podstawie informacji umieszczonych na stronie internetowej Związku Rzemiosła Polskiego w Warszawie www.zrp.pl