



Wielkopolska Izba Rzemieśnicza
w Poznaniu



Poradnik

dla mistrzów
szkolących
w rzemiośle

Wydanie 3 (2023)
Stan prawny na dzień 31.01.2023r.
EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

Autorzy:

Zespół Wydziału Oświaty Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu –
Iwona Derda, Monika Nowicka, Magdalena Nowaczyk, Małgorzata Maciejewska

Recenzent:

Jolanta Kosakowska

Publikacja rekomendowana przez Związek Rzemiosła Polskiego jako materiał pomocniczy dla pracodawców prowadzących przygotowanie zawodowe w rzemiośle przygotowana z wykorzystaniem materiałów zawartych w opracowaniu pt. „Zwiększenie efektywności przygotowania zawodowego w rzemiośle w procesie nadzoru sprawowanego przez organizacje rzemiosła”.



Wydanie 3 (2023)
Stan prawny na dzień 31.01.2023r.
EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

SPIS TREŚCI

Wstęp	2
1. Przygotowanie zawodowe w systemie dualnym	3
2. Cel realizacji przygotowania zawodowego w systemie dualnym	4
3. Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle	4
4. Przed zawarciem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	5
4.1 Przed zawarciem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	5
4.1.1 Spełnienie wymagań Ustawy o rzemiośle w zakresie statusu pracodawcy – rzemieślnika	5
4.1.2 Kwalifikacji do szkolenia młodocianych pracowników	9
4.1.3 Wymagania względem firm prowadzących przygotowanie zawodowe	11
4.1.4 Dokumentacja pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika	11
5. Wymagania formalne wobec kandydata na młodocianego pracownika	13
5.1 Definicja młodocianego pracownika i status prawny	13
5.2 Warunki, jakie musi spełnić młodociany pracownik, który chce być zatrudniony w celu przygotowania zawodowego	13
6. Zatrudnienie młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego	14
6.1 Zawody, w których prowadzone jest przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników w firmach rzemieślniczych	14
6.2 Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego	15
6.3 Termin zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	16
6.4 Rodzaj umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	16
6.5 Formy przygotowania zawodowego	17
6.5.1 Nauka zawodu	17
6.5.2 Przyuczenie do wykonywania określonej pracy	18
6.6 Organizacja przygotowania zawodowego	18
6.7 Wypowiedzenie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	19
6.8 Czas trwania przygotowania zawodowego	19
6.9 Przerwanie nauki i kontynuacja u innego pracodawcy	20
6.10 Obowiązek doksztalcania teoretycznego młodocianego pracownika	21
6.11 Obowiązek doksztalcania teoretycznego młodocianego pracownika	22
6.12 Wynagrodzenie młodocianego pracownika	22
6.13 Podstawowe prawa i obowiązki młodocianego pracownika i pracodawcy	23
6.14 Egzamin na zakończenie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy u rzemieślnika	24
6.15 Załączniki do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	25
7. Szczególna ochrona prawna młodocianych pracowników	26
7.1 Czas pracy młodocianego pracownika	26
7.2 Prace wzbronione młodocianym pracownikom	26
7.3 Prawo do urlopu pracownika młodocianego	27
8. Program nauczania zawodu	28
9. Ocena zajęć praktycznych	29
10. Organizacja roku szkolnego	29
11. Dzienniczek praktycznej nauki zawodu	29
12. Instrumenty wspierające finansowo pracodawców szkolących młodocianych pracowników	30
12.1 Refundacja wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom	30
12.2 Dofinansowanie kosztów kształcenia	31
13. Wybrane aspekty psychologiczne funkcjonowania w relacji mistrz-uczeń	32
14. Wykaz przydatnych linków i aktów prawnych	34
Zał. nr 1 Karta informacyjna	37
Zał. nr 2 Wzór umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	42
Zał. nr 2a do umowy Ustalenia w związku z art. 120a	43
Zał. nr 2b do umowy klauzula RODO	44

Wstęp

Jednym z najważniejszych zadań organizacji rzemieślniczych, w tym również Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu jest nauka zawodu. Rzemiosło dysponuje szeroką ofertą szkoleniową - od zawodów najnowocześniejszych do unikatowych, często również o charakterze artystycznym. Obecnie w całym kraju u rzemieślników szkoli się około 60 000 młodocianych pracowników w ponad 130 zawodach. W okresie od 1945 do 2022 roku Izby Rzemieślnicze w całej Polsce potwierdziły kwalifikacje zawodowe i wydały ponad 2,5 mln świadectw czeladniczych oraz blisko 500 000 dyplomów mistrzowskich.

Organizacje rzemieślnicze dają możliwość zdobycia umiejętności zawodowych i potwierdzenia kwalifikacji zawodowych w szerszym zakresie, niż przewiduje to system edukacji szkolnej. Rzemiosło uzupełnia ofertę edukacyjną resortu, dając możliwość nauki i potwierdzenia kwalifikacji zawodowych w zawodach rzemieślniczych występujących w klasyfikacji zawodów rynku pracy.

Podjęcie nauki w małej rzemieślniczej firmie daje szansę na zdobycie ciekawego zawodu pod kierunkiem doświadczonych mistrzów, zapewnia indywidualny tok nauczania, poznanie nowoczesnych technologii oraz nabycie umiejętności praktycznych, które są najbardziej potrzebne w przyszłej pracy. Gwarantuje to umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego i realizacja praktycznej nauki zawodu bezpośrednio na stanowisku pracy u wybranego pracodawcy. Praca w naturalnym środowisku pracy i wykonywanie czynności zawodowych w szerokim zakresie, a także bezpośredni kontakt z klientem, w najlepszy sposób przygotowuje do wykonywania zawodu. Dodatkowo umożliwia zdobycie wiedzy biznesowej i psychologicznej przydatnej przy określeniu potrzeb oraz preferencji klienta.

Dla firm szkolących prowadzenie nauki zawodu daje szansę na pozyskanie nowych pracowników i wyszkolenie ich na własne potrzeby, co w aktualnej sytuacji braku fachowców na rynku pracy jest doskonałym mechanizmem do budowania potencjału kadrowego firmy.

Przygotowanie zawodowe w rzemiośle odbywa się w systemie dualnym (przeminnym), w którym uczniowie zdobywają wiedzę teoretyczną w szkole, a praktyczne umiejętności wykonywania zawodu w firmach rzemieślniczych pod kierownictwem instruktorów praktycznej nauki zawodu na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Niewielka grupa młodocianych pracowników realizuje przygotowanie zawodowe w systemie pozaszkolnym.

Gwarancją wysokiej jakości kształcenia jest posiadanie wysokich kwalifikacji zawodowych i pedagogicznych przez instruktorów praktycznej nauki zawodu, odpowiednie warunki techniczne i lokalowe do prowadzenia przygotowania zawodowego oraz nadzór nad przebiegiem procesu szkolenia. Nadzór najczęściej sprawuje z upoważnienia izby rzemieślniczej cech, w którym obowiązkowo zrzeszony jest pracodawca. Realizacja przygotowania zawodowego w rzemiośle daje najlepsze warunki do nauki zawodu.

1 Przygotowanie zawodowe w systemie dualnym

Przygotowanie zawodowe w systemie dualnym (przemienne) to połączenie nauki teoretycznej z praktyką. Uczestnicy takiego szkolenia zdobywają wiedzę teoretyczną w szkole lub w systemie pozaszkolnym, a praktyczne umiejętności wykonywania zawodu u pracodawców-rzemieślników pod nadzorem instruktorów praktycznej nauki zawodu. Atutem tego szkolenia jest fakt, iż nauka realizowana jest na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego bezpośrednio na stanowisku pracy u pracodawcy.

Walory kształcenia zawodowego organizowanego przez pracodawcę są widoczne zarówno w sferze merytorycznej (dotyczącej wiedzy i umiejętności związanych z wykonywanym zawodem), jak i w sferze kompetencji miękkich (dotyczą cech psychofizycznych i umiejętności społecznych, takich jak komunikatywność, dynamizm działania, kreatywność, umiejętność pracy w zespole, zarządzanie czasem, odporność na stres). Wykształceniu tych umiejętności sprzyjają:

Indywidualny tok nauczania, pozwalający mistrzowi szkolącemu (pracodawcy w małej firmie bądź wykwalifikowanemu pracownikowi) na poznanie i uwzględnienie cech osobowościowych młodocianego, jego możliwości, uzdolnień i ograniczeń,

Możliwość poznania technologii, maszyn, urządzeń, narzędzi, materiałów zarówno tradycyjnych, jak i nowoczesnych mających zastosowanie w praktyce w małej lub średniej firmie w codziennej pracy, w przeciwieństwie do pracowni szkolnych,

Możliwość odbywania nauki lub przyuczenia w warunkach rzeczywistej pracy, w otoczeniu doświadczonych pracowników, gdzie na co dzień stykają się z sytuacjami problemowymi, z wykonywaniem zadań zawodowych w sposób nieschematyczny, co daje dużą korzyść merytoryczną uczącemu się zawodu, a także przyczynia się do zwiększenia jego przyszłej mobilności na rynku pracy,

Możliwość bezpośredniej konfrontacji efektów wykonanej pracy z oczekiwaniami przełożonego (szkolącego), a także klienta, co ma miejsce w szczególności w małych przedsiębiorstwach usługowych,

Zapoznanie się młodocianego z rzeczywistymi warunkami pracy w zespole pracowniczym, wytwarzanie poczucia więzi z przełożonym i kolegami, poznawanie znaczenia współpracy i współodpowiedzialności za wynik,

Nabieranie nawyków prawidłowych zachowań w zakresie bezpiecznej i higienicznej pracy, zmniejszając ryzyko wypadku podczas pracy,

Zdobywanie w naturalnych warunkach praktycznej wiedzy o przedsiębiorczości poprzez obserwację zachowań przełożonych przyjmujących zamówienia, wydających wykonaną pracę, kontrolujących.



1

Przygotowanie zawodowe pod kierunkiem doświadczonych mistrzów szkolących w nowoczesnych zakładach,

2

Instrument zatrudniania absolwentów,

3

Bieżące dopasowanie popytu i podaży na rynku pracy – korzyści dla pracodawcy i ucznia,

4

Dopasowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb pracodawców,

5

Zdobycie stażu pracy,

Najważniejsze zalety systemu dualnego

6

Kształtowanie pożądanych postaw i kompetencji osobistych młodzieży związanych z pracą:

- a) poważny stosunek do pracy i przedsiębiorczości,
- b) sterowanie własną karierą i rozwój aspiracji,
- c) dojrzałość emocjonalna i odpowiedzialność.

2 Cel realizacji przygotowania zawodowego w systemie dualnym

Przygotowanie zawodowe w systemie dualnym, realizując przemiennie teoretyczne przygotowanie w szkole lub w formach pozaszkolnych i zajęcia praktyczne na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy, umożliwi w najlepszy sposób ukształtowanie postaw i kompetencji, które są najwyżej cenione przez pracodawców.

3 Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle

Na podstawie Ustawy o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. (Tekst jednolity Dz.U. 2020 poz. 2159 z późn. zm.), organizacje rzemiosła z upoważnienia Państwa odpowiadają za sprawowanie nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników w rzemiośle.

Nadzór sprawuje izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia cech. Pracodawcy rzemieślnicy pragnący zatrudnić młodocianych pracowników są obowiązani należeć do organizacji rzemieślniczej (cechu).

Uchwała Nr 30 Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego z dnia 9 grudnia 2020 r. w sprawie aktualizacji zasad i trybu sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych oraz udzielania pomocy merytorycznej i organizacyjnej rzemieślnikom szkolącym uczniów szczegółowo określa wszystkie zagadnienia związane z prowadzeniem przygotowania zawodowego w rzemiośle.

Podstawowe cele nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle:

- ◆ doskonalenie systemu nauki zawodu organizowanej u pracodawców – rzemieślników, ze szczególnym uwzględnieniem podnoszenia jakości szkolenia praktycznego i teoretycznego organizowanego w systemie szkolnym i pozaszkolnym,
- ◆ doprowadzenie do postępowania pracodawcy i młodocianego pracownika zgodnie z przepisami regulującymi proces zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego,
- ◆ zapewnienie optymalnych warunków nauki i pracy młodocianym realizującym przygotowanie zawodowe u pracodawców rzemieślników,
- ◆ wspomaganie szkolących pracodawców rzemieślników w wypełnianiu obowiązków wynikających z faktu realizacji dodatkowych, obok gospodarczych, zadań oświatowych,
- ◆ upowszechnianie informacji o przygotowaniu zawodowym w rzemiośle,
- ◆ promowanie pracodawców szkolących młodocianych pracowników.

4 Przed zawarciem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

4.1 Przed zawarciem umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

4.1.1 Spełnienie wymagań Ustawy o rzemiośle w zakresie statusu pracodawcy – rzemieślnika

Ustawą z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245 ze zm.) wprowadzone zostały jednoznaczne przepisy określające to, do jakiego rodzaju egzaminu: czeladniczego czy zawodowego, uczniowie branżowych szkół I stopnia, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu u pracodawców będących lub niebędących rzemieślnikami, mają przystąpić, by ukończyć szkołę, a pracodawca otrzymał dofinansowanie kosztów kształcenia.

Pracodawca – rzemieślnik, który chce zatrudniać pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, winien spełnić łącznie warunki określone w ustawie o rzemiośle zawarte w: art. 2 ust. 1, 4 i 6 oraz w art. 3 ust. 1 i 5., czyli:

prowadzić działalność z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji, w jednej z form prowadzenia działalności wymienionych w ustawie

posiadać odpowiednie kwalifikacje rzemieślnicze wymienione w ustawie (w zależności od formy prowadzonej działalności oraz od relacji zachodzących pomiędzy współnikami)

być zrzeszonym w cechu lub izbie rzemieślniczej

prowadzić działalność gospodarczą w jednej z branż rzemieślniczych

posiadać status mikro, małego lub średniego przedsiębiorcy



Nowelizacją ustawy o rzemiośle poszerzono katalog przedsiębiorców, których zawodowa działalność gospodarcza jest rzemiosłem. Do końca 2019 roku mogły to być tylko osoby fizyczne lub wspólnicy spółki cywilnej osób fizycznych wykonujący działalność gospodarczą z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji. Od 1 stycznia 2020 r. do rzemiosła zostały włączone również: spółki jawne, komandytowe, komandytowo-akcyjne z udziałem wspólników posiadających kwalifikacje zawodowe (w tym przypadku musi być to dyplom mistrzowski lub świadectwo czeladnicze) lub określonych przypadków, kiedy tylko jeden z wspólników zobowiązany jest posiadać kwalifikacje (mistrzowskie lub czeladnicze) oraz jednoosobowe spółki kapitałowe, kiedy to jej właściciel ma w/w kwalifikacje. W celu zweryfikowania, czy podmiot wpisuje się w zapisy ustawy i posiada status rzemieślnika, służą dane zawarte w tabeli 1.

Tabela 1. Zdefiniowanie przedsiębiorcy jako rzemieślnika

Forma prowadzenia działalności	Wielkość przedsiębiorstwa	Zakres działalności – z wyłączeniem działalności	Obowiązek posiadania kwalifikacji zawodowych przez	Rodzaje kwalifikacji zawodowych w rzemiośle	Obowiązek zrzeczenia się w organizacji rzemiosła: izba rzemieślnicza lub cech
Osoba fizyczna	<ul style="list-style-type: none"> • mikro • małe • średnie 	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • przedsiębiorcę 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego • zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	tak, w przypadku zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego

<p>Spółka cywilna osób fizycznych</p>	<ul style="list-style-type: none"> • mikro • małe • średnie (wszyscy wspólnicy łącznie) 	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • wszystkich wspólników lub • przez co najmniej jednego ze wspólników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego wspólnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła, • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego • zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	<p>tak, w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego</p>
<p>Spółka jawna</p>	<ul style="list-style-type: none"> • mikro • małe • średnie 	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • wszystkich wspólników lub • przez co najmniej jednego ze wspólników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego wspólnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	<p>tak, w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego</p>
<p>Spółka komandytowa osób fizycznych</p>	<ul style="list-style-type: none"> • mikro • małe • średnie 	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych 	<ul style="list-style-type: none"> • wszystkich wspólników lub • przez co najmniej jednego ze wspólników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego wspólnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	<p>tak, w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 			
Spółka komandytowo-akcyjna osób fizycznych	<ul style="list-style-type: none"> • mikro • małe • średnie 	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • wszystkich wspólników lub • przez co najmniej jednego ze wspólników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego wspólnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	tak, w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego
Jednoosobowa spółka kapitałowa powstała w wyniku przekształcenia się przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną	<ul style="list-style-type: none"> • mikro • małe • średnie 	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • przedsiębiorcę 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła, • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego • zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	tak, w przypadku zatrudnienia pracowników w celu przygotowania zawodowego

4.1.2 Kwalifikacji do szkolenia młodocianych pracowników

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może prowadzić:

pracodawca

osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy

osoba zatrudniona u pracodawcy – wyznaczona przez pracodawcę – pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w rozporządzeniu MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U z 2019 r., Nr 391). Zgodnie z w/w rozporządzeniem co najmniej jedna osoba w zakładzie szkółącym (pracodawca, osoba prowadząca zakład lub pracownik) powinna posiadać:

- przygotowanie pedagogiczne
- kwalifikacje w zawodzie, w którym będzie odbywało się przygotowanie zawodowe lub w zawodzie pokrewnym (lub wchodzącym w zakres zawodu), którego będzie nauczać,
- w zależności od posiadanego tytułu zawodowego, odpowiedni poziom wykształcenia i staż pracy w zawodzie, w którym będzie prowadzone przygotowanie zawodowe.

Wymagania, które musi spełnić osoba pełniąca funkcję instruktora praktycznej nauki zawodu zawarte są w tabeli 2.

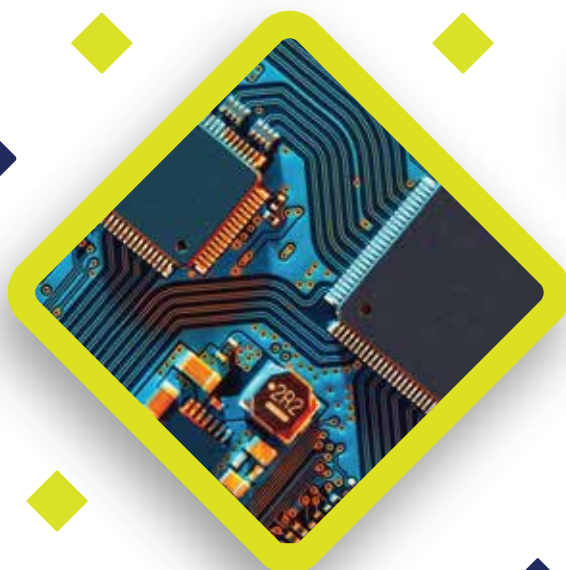
Tabela 2. Kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu

Kwalifikacje pedagogiczne	Wykształcenie	Kwalifikacje zawodowe	Staż pracy w zawodzie, w którym będzie nauczać (co najmniej)
<ul style="list-style-type: none"> • co najmniej 48 godzinny kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu (wg programu określonego w rozporządzeniu w sprawie praktycznej nauki zawodu) i zatwierdzony przez kuratora oświaty lub • co najmniej 80 godzinny (70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej) kurs dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, którego program został zatwierdzony przez kuratora oświaty lub 	<ul style="list-style-type: none"> • Świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły II stopnia, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej lub • świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej 	<ul style="list-style-type: none"> • tytuł zawodowy w zawodzie lub zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będzie nauczać 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 lata
	<ul style="list-style-type: none"> • świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum zawodowego, technicznego, profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego lub • świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły 	<ul style="list-style-type: none"> • tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będzie nauczać 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 lata

¹Dz. U. z 2019 r. poz. 391.

<ul style="list-style-type: none"> • kurs pedagogiczny uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu ukończony przed dniem 6 stycznia 1993r. lub 	<ul style="list-style-type: none"> • II stopnia i technikum uzupełniającego, lub • świadectwo ukończenia średniego studium zawodowego. 		
<ul style="list-style-type: none"> • przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli lub 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom ukończenia studiów na kierunku odpowiednim dla zawodu, którego będzie nauczać 	<ul style="list-style-type: none"> • nie dotyczy 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 lata
<ul style="list-style-type: none"> • kwalifikacje wymagane od nauczycieli praktycznej nauki zawodu . 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom ukończenia studiów na innym kierunku niż odpowiedni dla zawodu, którego będzie nauczać 	<ul style="list-style-type: none"> • nie dotyczy 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 lata
	<ul style="list-style-type: none"> • świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia 	<ul style="list-style-type: none"> • tytuł zawodowy w zawodzie lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będzie nauczać 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 lat
	<ul style="list-style-type: none"> • co najmniej świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia 	<ul style="list-style-type: none"> • tytuł mistrza w zawodzie lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będzie nauczać 	<ul style="list-style-type: none"> • nie dotyczy

Dodatkowym, obowiązującym od 1 września 2019 r. warunkiem, jaki musi spełniać osoba prowadząca praktyczną naukę, jest niekaralność za przestępstwa wymienione w art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe. W związku z powyższym osoba, która ma pełnić funkcję instruktora praktycznej nauki zawodu powinna złożyć oświadczenie, że „nie była karana za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyjątkiem przestępstwa określonego w art. 209 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1950 i 2128 oraz z 2020 r. poz. 568), przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2019 r. poz. 852, 1655 i 1818 oraz z 2020 r. poz. 322), albo wobec której nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu”.



4.1.3 Wymagania względem firm prowadzących przygotowanie zawodowe

Pracodawcy pragnący prowadzić przygotowanie zawodowe w swojej firmie:

- 1) zapewniają warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, 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 pracownikom na danym stanowisku pracy,
 - 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 przepisami wydanymi na podstawie art. 232 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy,
 - e) dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych,
- 2) zapewniają instruktorów praktycznej nauki zawodu,
- 3) zapoznają młodocianych pracowników 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, w tym powiadamiają szkołę o naruszeniu przez młodocianego regulaminu pracy.

4.1.4 Dokumentacja pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika

Każdy pracodawca zatrudniający młodocianego pracownika powinien posiadać w biurze firmy następujące dokumenty:

- 1) Teczka osobowa pracownika, która w szczególności musi zawierać:
 - a) Kwestionariusz osobowy,
 - b) Karta osobista pracownika młodocianego,
 - c) Kopia świadectwa ukończenia szkoły (w przypadku przyjęcia do pracy w celu dokończenia nauki kopie świadectw pracy z poprzednich zakładów pracy),
 - d) Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego,
 - e) Orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
 - f) Dokument potwierdzający zapoznanie się z przepisami wewnętrznymi oraz o niedyskryminacji,
 - g) Zaświadczenie o przeszkoleniu bhp o ppoż. podpisane przez młodocianego i szkolącego,
 - h) Dokumentacja wstępnych i okresowych badań lekarskich,
 - i) Rejestr zwolnień lekarskich,
 - j) Program praktycznej nauki zawodu,
 - k) Dzienniczek praktycznej nauki zawodu.

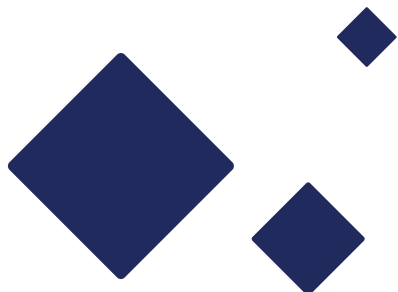
Poza teczkami osobowymi pracowników pracodawca zobowiązany jest posiadać następujące dokumenty:



Ze względu na liczne dodatkowe obowiązki, jakie spoczywają na pracodawcy – rzemieślniku szkolącym pracowników młodocianych, przygotowano narzędzie wspomagające pracodawców oraz organizacje rzemiosła pn. „Karta informacyjna pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego”. Karta jest instrumentem służącym do wskazania obszarów spraw wymagających uzupełnienia, a tym samym ma ukierunkować potrzebną pomoc organizacji, w jak najszybszym ich eliminowaniu. Poprzez wypełnienie dokumentu rzemieślnik może ocenić, czy zachowane są wszystkie wymogi i procedury związane z zawarciem i realizacją umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych, podjąć odpowiednie działania, by ograniczyć ryzyko poniesienia przez niego ewentualnych konsekwencji prawnych. Wzór Karty stanowi załącznik nr 1 do poradnika.

Stosowanie „Karty informacyjnej” jest obowiązkowe. W Wielkopolskiej Izbie Rzemieślniczej w Poznaniu przyjęto następujące zasady jej stosowania:

- 1) Pracodawcy podejmujący po raz pierwszy szkolenie młodocianych pracowników wypełniają „Kartę informacyjną” przed podpisaniem umowy o naukę zawodu,
- 2) Pracodawcy prowadzący kształcenie zawodowe wypełniają „Kartę informacyjną” co najmniej jeden raz w roku kalendarzowym,
- 3) Cechy posiadające upoważnienie do sprawowania nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych są upoważnione do odbioru od pracodawców zrzeszonych w poszczególnych cechach dokumentacji sprawozdawczej w zakresie wypełnionych „Kart informacyjnych”,
- 4) Termin składania dokumentacji sprawozdawczej ustala się dla pracodawców wypełniających „Kartę informacyjną” do dnia 30 listopada każdego roku kalendarzowego,
- 5) Pracodawcy składają kopię „Kart informacyjnych” pisemnie lub w formie elektronicznej do cechu,
- 6) Cechy przesyłają sprawozdanie w zakresie posiadanych „Kart informacyjnych” do Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu do dnia 30 stycznia następnego roku.



5 Wymagania formalne wobec kandydata na młodocianego pracownika

5.1 Definicja młodocianego pracownika i status prawny

Zgodnie z art.190 Kodeksu pracy młodocianym jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

W związku z zawartą umową o pracę w celu przygotowania zawodowego i faktem uczęszczania do branżowej szkoły pierwszego stopnia lub ośmioletniej szkoły podstawowej młody człowiek uzyskuje podwójny status prawny, tj. ucznia i młodocianego pracownika lub wyłącznie młodocianego pracownika, jeśli doksztalcenie teoretyczne realizowane jest w systemie pozaszkolnym. Osoby posiadające podwójny status prawny nabywają wszystkie prawa wynikające z przepisów Kodeksu pracy, tj. prawo do wynagrodzenia, ubezpieczenia społecznego, bezpłatnej opieki lekarskiej, odzieży roboczej i ochronnej oraz urlopu, a także prawa uczniowskie wynikające z Ustawy o systemie oświaty lub Ustawy Prawo oświatowe.

Warunki, jakie musi spełnić młodociany 5.2 pracownik, który chce być zatrudniony w celu przygotowania zawodowego

W zależności od formy przygotowania zawodowego kandydat na młodocianego pracownika zobowiązany jest spełniać następujące warunki:

- 1) Naukę zawodu u pracodawcy-rzemieślnika może podjąć osoba, która:
 - a) ukończyła 15 rok życia (osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołą podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat; w przypadku, gdy osoba nie ukończy 15 lat, zatrudnienie jest dopuszczalne w przypadku wyrażenia na to zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej),
 - b) ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową,
 - c) posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (orzeczenie to wystawiane jest po skierowaniu kandydata do pracy na badania wstępne przez przyszłego pracodawcę).

- 2) Przyuczenie do wykonywania określonej pracy może podjąć osoba, która:
 - a) została przyjęta do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w szkole podstawowej, uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej oraz posiada dobre warunki fizyczne i stan zdrowia pozwalające na podjęcie przyuczenia do zawodu, a następnie pracy albo
 - b) uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w którego obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz posiada dobre warunki fizyczne i stan zdrowia pozwalające na podjęcie przyuczenia do zawodu, a następnie pracy,
 - c) posiada orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku (orzeczenie to wystawiane jest po skierowaniu kandydata do pracy na wstępne badania przez przyszłego pracodawcę).

W przypadku podjęcia przygotowania zawodowego w zawodach, w których wykonywane są prace na stanowiskach związanych z wytwarzaniem, pakowaniem, dystrybucją lub przechowywaniem nieopakowanej żywności i wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi oraz leków, przygotowaniem i wydawaniem posiłków, wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi oraz leków, a także myciem naczyń i pojemników przeznaczonych na żywność, wodę lub leki młodociany jest zobowiązany do wykonania dodatkowego badania do celów sanitarno-epidemiologicznych.

6 **Zatrudnienie młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego**

Zatrudnienie młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego objęte jest szczególną ochroną prawną określoną w dziale IX Kodeksu pracy. Przepisy tego działu w połączeniu z przepisami wykonawczymi w sposób szczegółowy regulują, jakie warunki muszą być spełnione przy zatrudnieniu pracownika młodocianego w celu przygotowania zawodowego. Zatrudnienie takie łączy dwa elementy: naukę zawodu oraz pracę i dlatego w kwestiach nieujętych w dziale IX stosuje się wobec pracowników młodocianych ogólnie obowiązujące przepisy ustawy Kodeks pracy. Pracodawca podpisuje z młodocianym pracownikiem umowę o pracę, co nadaje młodocianemu status pracownika.

W przypadku zatrudnienia młodocianego w celu przygotowania zawodowego nie jest możliwe zatrudnienie na część etatu. Jak sama nazwa umowy wskazuje celem zatrudnienia nie jest wyłącznie praca, ale przede wszystkim przygotowanie zawodowe, które może być realizowane w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. W obydwu przypadkach zatrudniający pracodawca bierze na siebie obowiązek pełnej realizacji ustalonego programu nauki zawodu lub programu przyuczenia.

Pracodawca jest zobowiązany do kontrolowania, czy młodociany pracownik realizuje obowiązkowe doksztalcanie teoretyczne, tj. sprawdzania, czy uczęszcza na zajęcia w szkole lub czy uczestniczy w szkoleniu z zakresu teorii zawodowej w formach pozaszkolnych. Regulacje prawne nie tworzą podstaw do podziału tych obowiązków pomiędzy kilku pracodawców. Więcej niż jeden pracodawca w procesie nauki zawodu występuje tylko wówczas, gdy umowa o pracę u jednego pracodawcy została rozwiązana i młodociany kontynuuje naukę zawodu u drugiego pracodawcy na podstawie odrębnej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Połączenie pracy – nauki zawodu z doksztalcaniem się w szkole lub w formach pozaszkolnych (kursy, indywidualne kształcenie przez mistrza szkolącego) to zasady kształcenia dualnego.

Zawody, w których prowadzone jest przygotowanie 6.1 zawodowe młodocianych pracowników w firmach rzemieślniczych

Nauka zawodu oraz przyuczenie do wykonywania określonej pracy w firmach rzemieślniczych są możliwe w ponad 130 zawodach obejmujących klasyfikację zawodów i specjalności rynku pracy (zawody pozaszkolne) oraz w 62 zawodach obejmujących klasyfikację zawodów szkolnictwa branżowego (zawody szkolne). Szczegółowy wykaz zawodów, w których możliwe jest prowadzenie przygotowania zawodowego u pracodawców rzemieślników można znaleźć na stronie internetowej Związku Rzemiosła Polskiego pod poniższym linkiem:

https://zrp.pl/wp-content/uploads/2020/03/Wykaz-zawod%C3%B3w-refundcja_2020-fv2.pdf

6.2 Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Podstawą realizacji nauki zawodu oraz przyuczenia do wykonywania określonej pracy jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego. Umowa zawierana jest pomiędzy pracodawcą rzemieślnikiem i młodocianym pracownikiem z udziałem przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego młodocianego pracownika. Zawarcie umowy odbywa się za pośrednictwem organizacji rzemieślniczej (cechu). Zgodnie z Ustawą o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. (Tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 2159 z późn. zm.), rzemieślnicy pragnący zatrudnić młodocianych pracowników są obowiązani zrzeszyć się w organizacji rzemieślniczej (cechu).

Organizacje rzemiosła z upoważnienia Państwa odpowiadają za sprawowanie nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników w rzemiośle i z tego względu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego muszą być zawierane za ich pośrednictwem. Daje to gwarancję, iż przyszły pracodawca i młodociany pracownik spełniają wszystkie warunki wymagane do realizacji przygotowania zawodowego oraz, że umowa jest prawidłowo sporządzona pod względem prawnym. Potwierdzeniem tego jest pieczęć cechu zamieszczona na umowie oraz nadany numer ewidencyjny. Fakt ten dla pracodawcy stanowi dodatkowe zabezpieczenie podczas ubiegania się o wypłatę refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz wypłatę dofinansowania kosztów kształcenia.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego pomiędzy pracodawcą – rzemieślnikiem a młodocianym pracownikiem sporządzana jest w 2 egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron. Kopie umowy przekazywane są do:

ZUS (rejestracja pracownika w systemie, zaliczenie okresu nauki do stażu pracy i emerytury, podleganie ubezpieczeniu)

jednostki samorządu terytorialnego właściwej ze względu na zamieszkanie młodocianego (w ramach nadzoru spełnia ten obowiązek cech np. poprzez przekazywanie jednorazowo wszystkich kopii umów sporządzonych w danym roku)

szkoły branżowej, o ile młodociany doksztalca się w systemie szkolnym (wg potrzeb)

Zmiany postanowień zawartych w umowie powinny być potwierdzone stosownymi aneksami, np. zmiana osoby sprawującej nadzór, zmiana miejsca odbywania przygotowania. Cech prowadzi ewidencję zawartych umów o pracę w celu przygotowania zawodowego i gromadzi dokumentację związaną z przebiegiem nauki zawodu.

Umowa o pracę z młodocianym pracownikiem musi zawierać:

Rodzaj przygotowania zawodowego tj. nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy

1

Czas trwania nauki zawodu lub przyuczenia

2

Miejsce odbywania przygotowania zawodowego

3

Sposób realizacji obowiązku szkolnego

4

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia.

5

Wzór umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego stanowi załącznik nr 2 do poradnika.

6.3 Termin zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Terminy zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu reguluje § 5 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania:

- umowę zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do branżowych szkół I stopnia,
- jeżeli młodociany nie dokończył nauki w branżowej szkole I stopnia, umowa może być zawarta w innym terminie.

Młodociani pracownicy są przyjmowani do branżowej szkoły I stopnia na podstawie świadectwa ukończenia szkoły podstawowej i umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu. Ze względów organizacyjnych umowy w celu przygotowania zawodowego zawierane są w zdecydowanej większości w ostatnich dniach sierpnia. Dlatego też praktyką jest stosowanie w trakcie rekrutacji do szkół oświadczeń młodocianego pracownika, że podjął kroki w celu zawarcia umowy w celu przygotowania zawodowego lub zaświadczeń wystawianych w tej sprawie przez przyszłego pracodawcę.

Termin zawarcia umowy nie musi być tożsamy z terminem rozpoczęcia pracy, czyli w przypadku pracowników młodocianych – nauki zawodu lub przyuczenia. Art. 26 Kodeksu pracy stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli tego terminu nie określono, to w dniu zawarcia umowy. W związku z powyższym nie ma przeszkód, by umowa w celu przygotowania zawodowego została zawarta przed 1 września danego roku. Data zawarcia umowy nie musi się pokrywać z datą nawiązania stosunku pracy, czyli terminu rozpoczęcia nauki. Zazwyczaj (poza przypadkami, kiedy uczeń zostaje przyjęty na naukę zawodu w trakcie trwania roku szkolnego) rozpoczyna się z dniem 1 września (bez względu na to, czy 1 września wypada w sobotę lub niedzielę). Okres pomiędzy dniem zawarcia umowy o pracę, a dniem rozpoczęcia pracy nie jest okresem zatrudnienia.

6.4 Rodzaj umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowa w celu przygotowania zawodowego może być zawarta na czas nieokreślony lub określony. Zasadniczo umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego rzemieślnik zawiera z młodocianym na czas nieokreślony. Oznacza to, że po zakończeniu nauki lub przyuczenia, których okres jest ustalony w umowie, rzemieślnik powinien zmienić warunki zatrudnienia na przysługujące pracownikowi z kwalifikacjami zawodowymi lub rozwiązać nim umowę o pracę na warunkach przewidzianych w Kodeksie pracy dla umów na czas nieokreślony, tj. za wypowiedzeniem i dochowaniem okresu wypowiedzenia. Umowa może być rozwiązana także

w trybie porozumienia stron. W każdym przypadku rzemieślnik musi wystawić młodocianemu świadectwo pracy.

W przypadku, gdy rzemieślnik zatrudnia większą liczbę młodocianych, niż to wynika z jego potrzeb, może zawrzeć z młodocianym umowę na czas określony, pod warunkiem, że niekrótszy niż okres kształcenia w danym zawodzie (36 miesięcy). Umowa o pracę zawarta na czas określony kończy się z upływem czasu, na który została zawarta, co oznacza, że rzemieślnik, zamierzający zatrzymać byłego ucznia jako pracownika, powinien zawrzeć z nim umowę o pracę.

Przy zatrudnianiu większej liczby młodocianych, niż wynika to z potrzeb, należy pamiętać o zapewnieniu odpowiednich warunków lokalowych i technicznych (m.in. liczba stanowisk pracy) umożliwiających realizację programu nauczania danego zawodu zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, norm ergonomii i dostępności.

Należy również pamiętać, że zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 7 oraz § 3 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia w sprawie refundacji wynagrodzeń, refundacja obejmuje tylko tych pracowników młodocianych, którzy mają zawarte umowy na czas nieokreślony. Przepisy tego rozporządzenia regulują możliwą liczbę młodocianych, których może zatrudnić pracodawca, uzależniając ją od liczby zatrudnionych pracowników (niebędących młodocianymi) w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy na czas nieokreślony.

6.5 Formy przygotowania zawodowego

Przygotowanie zawodowe może odbywać się w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

6.5.1 Nauka zawodu

Rozpoczęcie nauki zawodu jest możliwe, w przypadku osób, które ukończyły ośmioletnią szkołę podstawową i nie ukończyły 18 roku życia. Celem nauki zawodu jest opanowanie wiedzy i umiejętności, zdanie egzaminu czeladniczego oraz uzyskanie świadectwa czeladniczego potwierdzającego posiadanie kwalifikacji zawodowych do wykonywania danego zawodu. Nauka realizowana jest na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawieranej pomiędzy pracodawcą rzemieślnikiem i młodocianym pracownikiem. Zatrudnienie młodocianego pracownika odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.

Nauka zawodu trwa 36 miesięcy. Odbywa się w systemie dualnym, składając się z dwóch integralnych, równolegle realizowanych części. Część praktyczna zorganizowana jest w zakładzie rzemieślniczym, część teoretyczna w branżowej szkole I stopnia lub w formach pozaszkolnych. Doksztalanie teoretyczne w formach pozaszkolnych może odbywać się w formie kursu zrealizowanego przez ośrodek doksztalania i doskonalenia zawodowego lub jest zorganizowane przez pracodawcę we własnym zakresie. Każda z powyższych form przygotowania teoretycznego musi obejmować zagadnienia wynikające z programu nauczania. W odniesieniu do zawodów obejmujących klasyfikację zawodów szkolnictwa branżowego program nauczania przygotowujący jest w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodzie, a w odniesieniu do zawodów pozaszkolnych (występujących tylko w klasyfikacji zawodów i specjalności rynku pracy) program nauczania przygotowujący jest w oparciu o standard wymagań egzaminacyjnych obowiązujący na egzaminie czeladniczym.

Nauka zawodu kończy się egzaminem czeladniczym, który składany jest przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej. Osoby, które zdały egzamin uzyskują świadectwo czeladnicze. Dodatkowo istnieje możliwość uzyskania Europass - Suplementu do Świadectwa Czeladniczego. Zawiera on opis umiejętności i kompetencji potwierdzonych zdaniem egzaminem wraz z wskazaniem zawodów, które są dostępne dla posiadacza dokumentu.

6.5.2 Przyuczenie do wykonywania określonej pracy

Realizacja jest możliwa w przypadku osób, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej i nie ukończyły 18 roku życia. Młodzież nieposiadająca świadectwa ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej powinna być przyuczona do pracy w określonym zawodzie, by po jego ukończeniu tej formy kształcenia móc rozpocząć naukę zawodu i uzyskać kwalifikacje. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego pracownika do pracy w charakterze robotnika przyuczonego i może dotyczyć prac, których rodzaj nie wymaga odbycia nauki zawodu. Trwa od 3 do 6 miesięcy, a w odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia szkoły podstawowej i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

Czas trwania, zakres oraz program przyuczenia ustala pracodawca. Pracodawca przygotowuje go, przyjmując wybrane treści z programu nauczania w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub programu nauczania uwzględniającego wymagania będące podstawą przeprowadzania egzaminów na tytuł czeladnika w zawodach rynku pracy. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym. Pracownicy 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.

6.6 Organizacja przygotowania zawodowego

W przeważającej większości organizacja nauki zawodu zaplanowana jest w systemie 40-godzinnego tygodnia pracy i podziale czasu na dni przeznaczone na doksztalcanie teoretyczne w branżowej szkole I stopnia oraz dni praktycznej nauki zawodu realizowanej na stanowisku pracy u pracodawcy. W nielicznych przypadkach organizacja nauki zawodu odbywa się w systemie tydzień w szkole, tydzień na stanowisku pracy. System ten uznaje się za lepszy, w szczególności w odniesieniu do zawodów cechujących się długimi cyklami procesów technologicznych, gdyż umożliwia uczestniczenie w całym procesie. W przypadku młodocianych pracowników, którzy nie ukończyli 16 roku życia dobowy wymiar pracy wynosi 6 godzin, a tygodniowo przygotowanie zawodowe realizowane jest w systemie 30-godzinnego tygodnia pracy.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy odbywa się w ciągu 1 dnia w tygodniu, kiedy młodociany pracownik przychodzi do pracy w celu przygotowania zawodowego, natomiast w pozostałe dni uczęszcza do ośmioletniej szkoły podstawowej.



6.7 Wypowiedzenie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Rozwiązanie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego za wypowiedzeniem jest dopuszczalne tylko w przypadku:

niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku kształcenia się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych

ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy

reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego

stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe

Młodociany pracownik może rozwiązać umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego za wypowiedzeniem oraz za porozumieniem stron. W przypadku wypowiedzenia należy zachować okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 Kodeksu pracy. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

2 tygodnie

jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

1 miesiąc

jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,

3 miesiące

jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego może zostać rozwiązana w każdym terminie jedynie w trybie wzajemnego porozumienia stron. Tryb ten polega na zgodnym oświadczeniu woli pracownika i pracodawcy o dokonaniu czynności prawnej. Dla celów dowodowych zaleca się zachowanie formy pisemnej.

Należy pamiętać, że tryb rozwiązania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może mieć wpływ na odmowę przyznania dofinansowania kosztów kształcenia. 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.

6.8 Czas trwania przygotowania zawodowego

W treści umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego należy wskazać czas trwania nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Nauka zawodu trwa 36 miesięcy, przy czym rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego przewiduje odstępstwa od tej zasady.

Izba rzemieślnicza, na wniosek młodocianego i za zgodą pracodawcy, może wyrazić zgodę na:

- przedłużenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej niż o 12 miesięcy w przypadku, gdy uczeń nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły,
- przedłużenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej niż o 6 miesięcy w innych uzasadnionych przypadkach,
- skrócenie czasu trwania nauki zawodu nie więcej niż o 12 miesięcy, o ile młodociany nie doksztala się w branżowej szkole I stopnia.

Wniosek o skrócenie lub przedłużenie czasu trwania nauki zawodu składany jest w cechu sprawującym nadzór nad przygotowaniem zawodowym ucznia i następnie kierowany do izby rzemieślniczej.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy, przy czym uczestnikom Ochotniczych Hufców Pracy okres przyuczenia może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące. Okres przyuczenia może przedłużyć izba rzemieślnicza do 3 miesięcy, ale tylko w przypadku negatywnego wyniku egzaminu sprawdzającego.

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.

6.9 Przerwanie nauki i kontynuacja u innego pracodawcy

Przepisy przewidują sytuacje przerwania nauki zawodu lub zmiany pracodawcy. Okres odbytej nauki zawodu zalicza się do okresu nauki zawodu podjętej u innego pracodawcy z zachowaniem warunków:

- przerwa w nauce trwała nie dłużej niż 12 miesięcy (w trakcie tej przerwy uczeń może ukończyć 18 lat i mimo to może być zatrudniony jako młodociany),
- kontynuacja nauki w tym samym lub zbliżonym zawodzie,
- w przypadku ucznia, który odbywał naukę zawodu u innego pracodawcy należy sprawdzić stopień opanowania zawodu, zaliczenia praktycznej nauki dokonuje pracodawca przyjmujący ucznia, natomiast zaliczenia przedmiotów teoretycznych (jeżeli np. nastąpiła też zmiana szkoły) dokonuje podmiot prowadzący kształcenie teoretyczne.

Przy spełnieniu tych samych warunków do okresu nauki można również zaliczyć naukę zawodu realizowaną na innej podstawie niż umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, np. zajęcia praktyczne w warsztatach szkolnych, umowy stażowe, umowy zawarte pomiędzy szkołą a pracodawcą.

Procedura sporządzenia umowy na kontynuację nauki zawodu jest podobna do tej, która obowiązuje w przypadku pierwszej umowy. Należy pamiętać o dodatkowych dokumentach, które będą potrzebne, w zależności od przypadku:

- świadectwo pracy od poprzedniego pracodawcy lub w przypadku innych form nauki zawodu (np. warsztaty szkolne) zaświadczenie jednostki prowadzącej naukę potwierdzające okres, formę i zawód, w którym odbywała się nauka zawodu,
- orzeczenie lekarskie - W przypadku podjęcia pracy w ciągu 30 dni od daty wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o podobnych warunkach orzeczenie nie jest wymagane. Należy wtedy pozyskać od poprzedniego pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie (uzyskane na podstawie skierowania wydanego przez poprzedniego pracodawcę) stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy u byłego pracodawcy, a nowy musi potwierdzić, że warunki panujące w jego firmie są zbliżone z tymi z poprzedniego zakładu). W przypadku gdy przerwa w nauce trwała dłużej niż 30 dni, młodociany musi przedstawić orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu.
- oświadczenie lub potwierdzenie nowego pracodawcy o sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu – w przypadku kontynuacji umowy w formie nauki zawodu,

- zaświadczenie potwierdzające zdanie egzaminu sprawdzającego – w przypadku kontynuacji umowy w formie nauki zawodu po zakończeniu przyuczenia.

W przypadku przerwania przyuczenia do wykonywania określonej pracy i przeniesienia się do innego pracodawcy nie zalicza się okresu przyuczenia.

6.10 Obowiązek doksztalania teoretycznego młodocianego pracownika

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik młodociany ma obowiązek doksztalać się do ukończenia 18 lat. Może być to realizowane w następujących formach:

w ośmioletniej szkole podstawowej – w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy

w szkole ponadpodstawowej

w formach pozaszkolnych

Pracodawca ma obowiązek zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalaniem się. Zawarcie umowy w celu przygotowania zawodowego (w tym w formach pozaszkolnych) jest spełnieniem ustawowego obowiązku nauki, którym w Polsce objęte są osoby do ukończenia 18 roku życia.

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek doksztalania się może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego. Pracodawca, pomimo że młodociany ukończył 18 lat, ma nadal obowiązek zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy na czas potrzebny na udział w zajęciach w szkole lub na kursach.

Doksztalanie teoretyczne może być realizowane w formie:

szkolnej, poprzez uczęszczanie do branżowej szkoły I stopnia (forma tzw. szkolna, może występować tylko w przypadku zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego)

pozaszkolnej, przez udział w zajęciach turnusu doksztalania teoretycznego młodocianych lub organizacji doksztalania teoretycznego przez pracodawcę, w każdym przypadku doksztalanie dotyczy teorii zawodowej wynikającej z programu kształcenia w danym zawodzie, opracowanego na podstawie podstawy programowej lub standardów wymagań egzaminacyjnych.

Podczas nauki zawodu forma doksztalania teoretycznego może zostać zmieniona, co wymaga wprowadzenia zmian w formie aneksu do zawartej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

6.11 Obowiązek dokształcania teoretycznego młodocianego pracownika

W przypadku, gdy pracodawca kieruje młodocianego pracownika na dokształcanie się w branżowej szkole I stopnia, koszty tego dokształcania finansowane są z środków budżetu Państwa otrzymanych przez szkołę w ramach subwencji oświatowej.

Młodocianemu – zatrudnionemu w celu nauki zawodu i dokształcającemu się w centrum kształcenia zawodowego lub w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe realizowane w formie turnusu dokształcania teoretycznego młodocianych, znajdujących się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy młodocianego – pracodawca może sfinansować koszty dojazdu i pobytu w centrum lub szkole na turnusie dokształcającym.

W przypadku nauki zawodu i realizacji dokształcania teoretycznego w systemie pozaszkolnym strony umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w momencie podpisywania umowy ustalają, kto ponosi koszty w/w przygotowania teoretycznego. Przepisy prawa nie regulują tej kwestii.

6.12 Wynagrodzenie młodocianego pracownika

Minimalne stawki wynagrodzeń pracowników młodocianych określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r., poz. 2010 z późn. zm.). Ich wysokość z reguły zmienia się co kwartał, gdyż wynagrodzenie obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia jest zróżnicowana i w zależności od roku nauki wynosi:

- I rok nauki nie mniej niż 5%,
- II rok nauki nie mniej niż 6%,
- III rok nauki nie mniej niż 7%,
- przyuczenie nie mniej niż 4%,

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale.

Pracownik młodociany zatrudniony w celu przygotowania zawodowego podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu na takich samych zasadach, jak pozostali pracownicy. Pracowników młodocianych obowiązują te same zasady wypłaty i ochrony wynagrodzenia, które stosuje się do innych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.

Szczególnie należy pamiętać, że wynagrodzenie powinno być wypłacane:

- co najmniej raz w miesiącu, w stałym, ustalonym z góry terminie,
- w formie pieniężnej,
- na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy (odstępstwem od tego może być sytuacja, że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wnioski o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych; należy pamiętać, że powinien to być rachunek ucznia, nie rodzica, jeżeli młodociany nie posiada rachunku płatniczego, to wskazana jest wypłata wynagrodzenia do rąk własnych lub w przypadku braku takiej możliwości, np. przekazem pocztowym).

Pracodawca może wypłacać młodocianemu pracownikami wyższe wynagrodzenie, ale nie może ono być niższe niż określone w przepisach. Czas nauki teoretycznej jest wliczany do czasu pracy. Gdy młodociany wyjeżdża na turnusy dokształcania teoretycznego, za ten czas również należy mu się wynagrodzenie.

6.13 Podstawowe prawa i obowiązki młodocianego pracownika i pracodawcy

Podstawowe prawa i obowiązki zostały wskazane we wzorze umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Przedstawiciel cechu zapoznaje z nimi strony, ze zwróceniem szczególnej uwagi na obopólne obowiązki w dziedzinie realizowania programu nauki praktycznej, a także przestrzegania przepisów prawa pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ważne jest, by cech uświadomił młodocianemu oraz jego rodzicowi (opiekunowi), że z momentem podpisania umowy o pracę, młodociany staje się pracownikiem, zatem obowiązują go wszystkie, przewidziane Kodeksem pracy zarówno prawa, jak i obowiązki. Natomiast pracodawca musi mieć świadomość, że młodociany pracownik podlega szczególnej ochronie prawnej dotyczącej, m.in. czasu pracy, urlopów, zasad BHP, oraz że jest również uczniem i podlega też przepisom prawa oświatowego.

Podstawowe prawa i obowiązki młodocianego pracownika:

- zapoznanie się i stosowanie się do obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu, a w przypadku, gdy go nie ma, organizacji pracy i zasad pracy na poszczególnych stanowiskach,
- zapoznanie się z wymaganiami i oczekiwaniami pracodawcy,
- wykonywanie zadań wynikających z programu nauczania,
- korzystanie z zaplecza socjalnego w postaci: pomieszczeń do przebierania, mycia, przechowywania odzieży i spożywania posiłków,
- zapoznanie się z kryteriami oceniania,
- informowanie organizacji rzemiosła (cechu lub izby) o nieprawidłowościach dotyczących zakresu obowiązków, czasu pracy, wynagrodzenia, itd.
- zapoznanie się z sankcjami, wynikającymi z niewywiązywania się z obowiązków i łamania zasad pracy,
- uzyskanie informacji o ocenie z praktycznej nauki zawodu lub przyuczenia wraz z jej uzasadnieniem,
- dążenie do uzyskania jak najlepszych wyników w nauce, zarówno z zakresu praktyki, jak i teorii zawodowej,
- przestrzeganie czasu i porządku pracy ustalonych i obowiązujących u pracodawcy, przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- rzetelne wykonywanie zadań powierzonych przez pracodawcę,
- systematyczne wypełnianie obowiązku dokształcania teoretycznego,
- odnoszenie się z szacunkiem do przełożonego i przestrzeganie zasad koleżeńskiej współpracy,
- systematyczne odnotowywanie przebiegu wykonywanej pracy w dzienniczku praktyk,
- przekazywanie mistrzowi szkolącemu każdego dnia do kontroli i podpisania dzienniczek praktyk,
- przystąpienie do egzaminu czeladniczego po zakończeniu nauki zawodu lub sprawdzającego po zakończeniu przyuczenia.

Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy:

- zatrudnienie i szkolenie młodocianego zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu lub przyuczenia,
- zaopatrzenie młodocianego w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia,
- stosowanie przepisów o ochronie pracy i zdrowia młodocianych pracowników,
- kierowanie młodocianego na badania lekarskie, zgodnie z przepisami i ponoszenie kosztów z tym związanych,
- umożliwienie młodocianemu w ustalonych terminach nauki teoretycznej, regularne uczęszczanie na tę naukę oraz kontrolowanie spełniania tego obowiązku przez młodocianego,
- pokrycie kosztów egzaminu czeladniczego zdawanego przez młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie,
- założenie i prowadzenie akt osobowych,
- prowadzenie ewidencji – wykazu pracowników młodocianych,
- przeszkolenie młodocianego w zakresie BHP przed przystąpieniem do pracy (szkolenie przeprowadzone przez uprawnioną osobę),
- przekazanie informacji o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami (także przedstawicielowi ustawowemu),
- zgłoszenie zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego do jednostki samorządu terytorialnego właściwej ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego oraz do szkoły branżowej w przypadku, gdy młodociany dokończył się w systemie szkolnym, zgłoszenie młodocianego do obowiązkowych ubezpieczeń,
- zapoznanie młodocianego z obowiązującym w zakładzie regulaminem, a w przypadku, gdy go nie ma z organizacją pracy i zasadami pracy na poszczególnych stanowiskach,
- przestrzeganie przepisów prawa w zakresie prac wzbudzonych młodocianym,
- kontrolowanie dzienniczka praktyk i uzupełnianie go o uwagi, opinie i spostrzeżenia,
- ocenianie poziomu przygotowania zawodowego.

W ramach sprawowanego nadzoru przez cały okres trwania nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy cech udziela szkolącemu rzemieślnikowi oraz młodocianemu pracownikowi wsparcia merytorycznego związanego z procesem przygotowania zawodowego.

Egzamin na zakończenie nauki zawodu 6.14 lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy u rzemieślnika

Nauka zawodu u pracodawcy będącym rzemieślnikiem kończy się egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł czeladnika przeprowadzonym zgodnie z przepisami w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

Młodociani, którzy uczyli się zawodu u pracodawców niebędących rzemieślnikami, przystępują do egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną.

Rzemieślnik, jeśli spełnia do tego warunki, może zatrudnić młodocianego pracownika w celu nauki zawodu, którego nie zalicza się do zawodów rzemieślniczych, np. sprzedawca, ale w takim przypadku na zakończenie nauki zawodu młodociany przystępuje do egzaminu zawodowego, a nie czeladniczego.

Młodociany pracownik, który doksztala się w branżowej szkole I stopnia jest zobowiązany przystąpić do egzaminu czeladniczego w trzeciej klasie nauki zawodu. Jest to warunek niezbędny, by ukończyć szkołę i uzyskać świadectwo ukończenia branżowej szkoły I stopnia. Jeżeli nie spełni tego obowiązku, to powtarza ostatnią klasę tej szkoły.

W procesie sprawowania przez cech nadzoru istotną kwestią, obok wsparcia młodocianego w doprowadzeniu go do odpowiedniego rodzaju egzaminu, jest sprawdzenie, czy pracodawca spełnia warunki ustawowej definicji rzemieślnika. Jest to istotne w kontekście właściwego określenia, do jakiego rodzaju egzaminu ma przystąpić młodociany na zakończenie nauki zawodu, co ma istotne znaczenie dla pracodawcy w przypadku wnioskowania o wypłatę dofinansowania kosztów wyszkolenia ucznia. Obowiązek przystąpienia do egzaminu jest wpisany do umowy o pracę. Dodatkowo w treści umowy wpisuje się nazwę izby, do której należy cech sprawujący nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego oraz do jakiej izby rzemieślniczej młodociany powinien złożyć wniosek o dopuszczenie do egzaminu czeladniczego.

Należy podkreślić, że opłatę za egzamin w pierwszym wyznaczonym terminie ponosi rzemieślnik, a za egzamin poprawkowy może zapłacić, ale nie musi.

6.15 Załączniki do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Załącznik 1. Ustalenia w związku z art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)

Obowiązek sporządzania ustaleń, które mają być załącznikiem do umowy w celu przygotowania zawodowego wynika z art. 120a, wprowadzonego do ustawy Prawo oświatowe i obowiązuje od 1 września 2019 r. Zgodnie z w/w przepisem pracodawca zatrudniający młodocianych - w celu przygotowania zawodowego realizowanego w formie nauki zawodu i kierujący młodocianego na doksztalanie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia – powinien dokonać ustaleń z dyrektorem szkoły, które stanowią załącznik do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Ustalenia zgodnie z ustawą powinny zawierać co najmniej trzy elementy:

zakres kształcenia zawodowego zapewnianego przez szkołę i pracodawcę, wynikający z programu nauczania zawodu

liczbę dni w tygodniu, w których zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy

sposób monitorowania przez każdą ze stron realizacji programu nauczania zawodu.

W przypadku pracodawców rzemieślników będących członkami cechu powyższe ustalenia realizowane są przez cech w ramach współpracy cechu ze szkołą i sprawowanego nadzoru nad prowadzeniem przygotowania zawodowego. Wzór dokumentu określającego ustalenia stanowi załącznik do wzoru umowy o pracę wprowadzonego przez ZRP, jednakże dokument ten nie jest zamknięty, co oznacza, że może być dostosowywany do określonych potrzeb.

Załącznik 2. Klauzula informacyjna danych osobowych

Obowiązek stosowania załącznika dotyczącego danych osobowych wynika z dostosowania się do przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony danych osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO).

Oba wzory załączników do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego zostały załączone do niniejszego poradnika.

7 Szczególna ochrona prawna młodocianych pracowników

Młodociani pracownicy podlegają szczególnej ochronie prawnej, którą określa dział IX Kodeksu pracy. W sprawach nieuregulowanych w dziale IX mają zastosowanie inne przepisy Kodeksu pracy i wydane na jego podstawie rozporządzenia.

7.1 Czas pracy młodocianego pracownika

- ◆ Czas pracy młodocianego pracownika podlega specjalnym regulacjom i wynika ze szczególnej ochrony zdrowia, jakiej podlegają młodociani.
- ◆ Czas pracy pracownika młodocianego w wieku do 16 roku życia nie może przekroczyć 6 godzin na dobę, a po ukończeniu 16 lat nie może przekroczyć 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.
- ◆ Pracodawca jest zobowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, jeśli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny.

- Młodocianego pracownika nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pora nocna dla pracowników młodocianych niemających ukończonych 15 lat przypada w godzinach między 20.00 a 6.00, natomiast dla młodocianych powyżej 15 roku życia między godziną 22.00 a 6.00. Przerwa w pracy młodocianego pracownika 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.

7.2 Prace wzbronione młodocianym pracownikom

Zakaz zatrudniania młodocianych pracowników przy pracach wzbronionych ma na celu ochronę ich zdrowia fizycznego i psychicznego oraz zapewnienie, aby wykonywana przez nich praca nie miała ujemnego wpływu na ich rozwój.

Wykaz prac wzbronionych obejmuje prace, przy których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne, oraz prace szczególnie uciążliwe i zagrażające prawidłowemu rozwojowi. Zatrudnienie młodocianych pracowników dozwolone jest wyłącznie przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu. Z uwagi na szczególną prawną ochronę pracy młodocianego ustalono listę rodzajów pracy, przy których zabronione jest zatrudnianie młodocianych. Lista rodzajów prac wzbronionych zawarta jest w załączniku do rozporządzenia.

Ustalono jednocześnie odstępstwa, zezwalając na zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 16 lat przy niektórych rodzajach prac wzbronionych młodocianym, pod warunkiem, że są one niezbędne do odbycia przygotowania zawodowego młodocianych (rodzaje prac zawarte w załączniku do rozporządzenia). Zatrudnienie przy pracach wzbronionych, które mogą być wykonywane w zakresie przygotowania zawodowego, nie może mieć charakteru stałego i powinno ograniczyć się do czynności podstawowych, niezbędnych do odbycia przygotowania zawodowego.

Na podstawie wykazu prac wzbronionych pracodawca ma obowiązek sporządzić wykazy prac wykonywanych w zakładzie pracy:

wzbronionych młodocianym pracownikom,

wzbronionych młodocianym pracownikom, przy których zezwala się na zatrudnienie w celu odbycia przygotowania zawodowego.

W ustaleniu wykazów obowiązujących u danego pracodawcy powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi. Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, pracodawca zamieszcza w widocznym miejscu w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudnieni młodociani.

Link do rozporządzenia i wykazów prac wzbronionych:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001509>

7.3 Prawo do urlopu pracownika młodocianego

Urlop wypoczynkowy

Szczególne ochrona prawna (ochrona zdrowia) pracownika młodocianego odzwierciedla się również w wymiarze i sposobie udzielania urlopu wypoczynkowego pracownikom młodocianym, które są korzystniejsze niż dla pracowników pełnoletnich.

Młodociany pracownik uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem:

- 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy – w wymiarze 12 dni roboczych,
- roku pracy – w wymiarze 26 dni roboczych.

Prawo do kolejnego urlopu młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Udzielanie urlopów wypoczynkowych

- młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych,
- młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu (w pierwszym roku nauki), pracodawca może, na jego wniosek, udzielić urlopu zaliczkowo w okresie ferii szkolnych.

Urlop bezpłatny

Młodociany pracownik, będący uczniem, ma prawo do urlopu bezpłatnego, udzielanego na specjalnych zasadach. Pracodawca może udzielić pracującemu uczniowi urlopu bezpłatnego na czas ferii, który łącznie z urlopem wypoczynkowym nie może przekroczyć dwóch miesięcy. Urlop bezpłatny udzielany młodocianym jest wliczany do stażu pracy, z którym wiążą się uprawnienia pracownicze. Poza okresem ferii młodociany może złożyć wniosek o urlop bezpłatny, na zwykłych zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy dla pracowników, ale w takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku się na niego zgodzić, a jeżeli urlop zostanie udzielony, to nie jest wliczany do stażu pracy pracownika. W pozostałych sprawach związanych z urlopami należy stosować przepisy działu VII Kodeksu pracy.



8 Program nauczania zawodu

Program nauczania zawodu w zawodach szkolnych jest opisem sposobu realizacji celów kształcenia i treści nauczania ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego w formie oczekiwanych efektów kształcenia, uwzględniający wyodrębnienie kwalifikacji w zawodzie zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego. Program nauczania zawodu zawiera także programy nauczania do poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie, ustalonych przez dyrektora branżowej szkoły I stopnia.

W przypadku szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, nauczyciel lub zespół nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe w danym zawodzie przedstawia dyrektorowi szkoły program nauczania tego zawodu. Program nauczania powinien być dostosowany do potrzeb i możliwości uczniów, dla których jest przeznaczony. Dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, dopuszcza do użytku w danej szkole przedstawiony przez nauczyciela lub zespół nauczycieli program nauczania. Dyrektor szkoły przekazuje zatwierdzony program nauki zawodu pracodawcy szkolącemu.

Zgodnie z art. 120a ust. 1 pracodawca i szkoła powinny dokonać ustaleń dotyczących zakresu kształcenia zawodowego zapewnianego przez szkołę i pracodawcę, wynikającego z programu nauczania zawodu opracowanego na bazie podstawy programowej kształcenia w zawodzie. Dlatego też wskazane jest, by cech, w ramach sprawowanego nadzoru nad przygotowaniem zawodowym, koordynował w imieniu pracodawców prace związane z tworzeniem programów nauczania.

W przypadku realizacji nauki zawodu zawartego w klasyfikacji zawodów i specjalności rynku pracy, a który nie jest ujęty w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, pracodawca realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardzie wymagań egzaminacyjnych będącym podstawą przeprowadzenia egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami istnieje również możliwość opracowania własnego programu nauczania w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodzie lub standard wymagań egzaminacyjnych.

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy pracodawca opracowuje samodzielnie program, przyjmując wybrane zagadnienia programu nauczania w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub programu nauczania uwzględniającego wymagania będące podstawą przeprowadzania egzaminów na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Zakres zagadnień obejmujących program przyuczenia do wykonywania określonej pracy powinien być dostosowany do możliwości młodocianego pracownika oraz czasu trwania przyuczenia.

Projekty programów nauczania w zawodach szkolnych opracowane na podstawie rozporządzenia w sprawie podstaw programowych z 2019 r., są w dostępne na stronie internetowej Ośrodka Rozwoju Edukacji:



<https://www.ore.edu.pl/2019/08/programy-nauczania-zawodu-2019/>

9 Ocena zajęć praktycznych

Realizacja jest możliwa w przypadku osób, które nie ukończyły ośmioletniej szkoły podstawowej i nie ukończyły 18 roku życia. Młodzież nieposiadająca świadectwa ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej powinna być przyuczona do pracy w określonym zawodzie, by po jego ukończeniu tej formy kształcenia móc rozpocząć naukę zawodu i uzyskać kwalifikacje. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego pracownika do pracy w charakterze robotnika przyuczonego i może dotyczyć prac, których rodzaj nie wymaga odbycia nauki zawodu. Trwa od 3 do 6 miesięcy, a w odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być przedłużony do czasu ukończenia szkoły podstawowej i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

Czas trwania, zakres oraz program przyuczenia ustala pracodawca. Pracodawca przygotowuje go, przyjmując wybrane treści z programu nauczania w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub programu nauczania uwzględniającego wymagania będące podstawą przeprowadzania egzaminów na tytuł czeladnika w zawodach rynku pracy. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym. Pracownicy 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.

10 Organizacja roku szkolnego

Organizację roku szkolnego reguluje rozporządzenie w sprawie organizacji roku szkolnego i dotyczy m.in. branżowych szkół I stopnia, w których doksztalają się pracownicy młodociani zatrudnieni w celu nauki zawodu. Przepis określa m.in. terminy rozpoczynania i kończenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych, przerw świątecznych i ferii szkolnych.

Znajomość tych przepisów pomaga, m.in. w planowaniu organizacji zajęć praktycznych i urlopów wypoczynkowych.

11 Dzienniczek praktycznej nauki zawodu

Młodociany pracownik odbywający praktyczną naukę zawodu zobowiązany jest prowadzić dzienniczek praktyk i opisywać w nim systematycznie i rzetelnie, jak realizuje program praktycznej nauki zawodu. Mistrz szkolący systematycznie podpisuje opisane czynności i uzupełnia je o uwagi, opinie i spostrzeżenia, a na zakończenie semestru wystawia ocenę do szkoły.

Dzienniczek jest narzędziem do utrzymywania kontaktu pracodawcy ze szkołą (dyrektorem szkoły, wychowawcą, kierownikiem szkolenia praktycznego) oraz rodzicami. Dla pracodawcy ma szczególne znaczenie pod kątem zabezpieczenia jego interesów. Regularnie uzupełniany jest potwierdzeniem, że program praktycznej nauki jest faktycznie realizowany, a młodociany nie jest zatrudniony tylko w celu świadczenia pracy, ale przede wszystkim nauki zawodu.

W dzienniczek praktycznej nauki zawodu można zaopatrzyć się w cechu lub w izbie rzemieślniczej.

12 Instrumenty wspierające finansowo pracodawców szkolących młodocianych pracowników

W ramach wsparcia merytorycznego organizacje rzemiosła pomagają zrzeszonym rzemieślnikom w uzyskaniu refundacji wypłacanych pracownikom młodocianym wynagrodzeń i opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne oraz dofinansowania kosztów kształcenia wypłacanego po zdaniu egzaminu czeladniczego lub sprawdzającego.

12.1 Refundacja wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom

Pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację wypłaconych wynagrodzeń oraz zapłaconych od nich składek na ubezpieczenia społeczne. Wysokość refundacji jest ograniczona do wysokości minimalnego wynagrodzenia młodocianego ustalonego w przepisach prawa oraz zapłaconych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenie społeczne finansowanych przez pracodawcę.

Młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego pozostają w stosunku pracy, a zatem podlegają ubezpieczeniom społecznym na zasadach ogólnych - obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym. Wynagrodzenie młodocianego jest więc obniżane o część składki na ubezpieczenia społeczne. O wypłatę refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń może ubiegać się pracodawca, który zatrudnia młodocianych, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

- zatrudnia 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,
- pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy lub osoba zatrudniona u pracodawcy spełniają warunki prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych niezbędnych do prowadzenia przygotowania zawodowego.

Wniosek o zawarcie umowy dotyczącej refundowania pracodawcy kosztów wynagrodzeń i opłaconych od nich składek z tytułu zatrudniania młodocianych pracowników powinien być złożony w Wojewódzkiej Komendzie OHP (dokładnie w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży), właściwej ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego pracownika przygotowania zawodowego.

Wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy doksztalają się w formach szkolnych, pracodawca lub w jego imieniu organizacja zrzeszająca pracodawców (np. cech) może złożyć w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w terminie od 1 stycznia do 15 listopada każdego roku. Natomiast wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy nie doksztalają się w formach szkolnych, może być składany w terminie od 1 do 20 dnia każdego miesiąca. Pracodawca otrzymujący refundację, musi zadeklarować zatrudnienie przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego każdego młodocianego, którego dotyczył wniosek.

Przepisy określają ścisłe limity w zakresie liczby młodocianych, którzy mogą być objęci refundacją. Wniosek o zawarcie umowy może dotyczyć:

- maksymalnie 3 młodocianych, jeżeli pracodawca zatrudnia wyłącznie młodocianych,
- młodocianych w liczbie nieprzekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy na czas nieokreślony niebędących młodocianymi.

12.2 Dofinansowanie kosztów kształcenia

Pracodawcy, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego mogą korzystać z prawa do ubiegania się o dofinansowanie kosztów kształcenia. Dofinansowanie mogą uzyskać pracodawcy, którzy spełnili warunki określone w ustawie Prawo oświatowe i w przepisach dotyczących zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego.

Decyzję o przyznaniu dofinansowania – w trybie decyzji administracyjnej – podejmuje wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pracownika młodocianego. W ustawie określono wysokość dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika, które wynosi:

- w przypadku nauki zawodu 8 493,13 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),
- w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia,
- w przypadku nauki zawodu prowadzonej w zawodach wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi do 10 000 zł (dotyczy umów zawartych od roku szkolnego 2019/2020).

Kwoty dofinansowania 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%. Wskaźnik ten ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego 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,
- w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego – u pracodawcy będącego rzemieślnikiem – który ukończył naukę zawodu i zdał egzamin czeladniczy zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie ustawy o rzemiośle,
- w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego – u pracodawcy będącego rzemieślnikiem – który ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin sprawdzający przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego.

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, to 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 dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu. Do wniosku należy dołączyć m.in.:

- kopie dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji wymaganych do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych,
- kopię umowy o pracę zawartej z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego,
- kopię świadectwa potwierdzającego zdanie egzaminu albo zaświadczenie potwierdzające zdanie tego egzaminu (zaświadczenia potwierdzające zdanie egzaminu są wystawiane przez izby rzemieślnicze),
- zaświadczenie o pomocy de minimis, otrzymane w roku, w którym pracodawca ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających lat, albo oświadczenie o wielkości pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie,
- formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis.

13 Wybrane aspekty psychologiczne funkcjonowania w relacji mistrz-uczeń

Szkolenie młodocianych pracowników to odpowiedzialne i satysfakcjonujące zadanie. Dzięki posiadanej wiedzy, umiejętnościom, doświadczeniu oraz pasji instruktor praktycznej nauki zawodu może dać szansę wyuczenia się zawodu młodemu pokoleniu.

Młody człowiek wkraczający w zawodowy etap edukacji ma obawy przed nową sytuacją, w której się znajdzie. Wybór nowej szkoły oraz podjęcie nauki na podstawie umowy o pracę to duża zmiana w życiu. Młodociany pracownik może obawiać się tego, jak ocenią go rówieśnicy, czy znajdzie swoje miejsce w grupie, jakie wymagania postawi przed nim mistrz szkolący. Warto o tym pamiętać, aby ułatwić mu lub jej rozpoczęcie praktycznej nauki zawodu w firmie.

PROFESJONALNE RELACJE W PRACY

Poprzez podejmowane decyzje, przyjmowane postawy, wygłaszane słowa i gesty każdy człowiek tworzy dla innych obraz siebie, dając informację, jaki jest i jaki model współpracy stosuje. W relacjach międzyludzkich bardzo ważne jest ustalenie już na samym początku zasad współpracy w firmie i postawianie wyraźnych granic.

Szczególnie istotne jest ustalenie:

ram pracy

godziny i dni tygodnia pracy (ustalone ze szkołą), punktualność, dokładność,

zasad komunikacji

sposób zwracania się do przełożonego, kolegów z pracy, klientów – co jest dopuszczalne, a czego nie akceptujemy, metod i pory dnia w kwestii przekazywania informacji, np. kiedy i w jaki sposób można poinformować o nieobecności w pracy, w jaki sposób zaproponować nowe rozwiązania w organizacji pracy,

granic zachowań

podanie zachowań, które są akceptowane oraz niedopuszczalne.

EFEKTYWNA NAUKA

Najsukuteczniejszą metodą nauki nowych umiejętności jest nauka poprzez praktyczne wykonywanie czynności pokazanych przez mistrza szkolącego.

Uczenie się będzie efektywne, jeśli w procesie edukacji dbamy o następujące elementy:

- poświęcenie czasu i uwagi młodemu człowiekowi i wykonywanym zadaniom,
- wszechstronne zaangażowanie w prace obejmujące nauczany zawód,
- motywowanie młodocianego pracownika,
- monitorowanie postępów w nauce i pracy,
- budowanie poczucia wartości poprzez pochwały,
- bazowanie na wcześniej zdobytej wiedzy i umiejętnościach,
- budowanie poczucia współuczestniczenia w sukcesie firmy,
- przyjazne środowisko.

MOTYWACJA W PRACY

Motywacja do pracy to wszystkie mechanizmy, które napędzają do wykonywania powierzonych przez pracodawcę zadań. Dobra motywacja ma wpływ na właściwe wykonywanie obowiązków. Kiedy motywacja jest wysoka wykonywane zadania nie stanowią przykrego obowiązku, lecz zaczynają dawać coraz większą satysfakcję.

Jak skutecznie motywować młodocianego pracownika do pracy?

często chwalić

oferować i przyznawać nagrody

pomagać rozwijać nowe umiejętności

dbać o dobrą komunikację

KONFLIKTY W MIEJSCU PRACY - jak sobie z nimi radzić?

Konflikty są nieuniknionym elementem w relacjach międzyludzkich. Interakcja pomiędzy mistrzem szkolącym a młodocianym pracownikiem to nieustanna wymiana wiedzy, doświadczeń, przeżyć, uczuć, opinii, obserwacji. Niewielkie nieporozumienia i gorące dyskusje są spowodowane problemami komunikacyjnymi w zespole. Wiele zależy od osobowości i charakteru pracodawcy oraz młodocianych, a także od tego, jaki jest charakter wykonywanych zadań. Zdarza się, że konflikt w pracy to szansa, która pozwala na odkrycie potrzeb pracowników lub ich osobistych przeżyć utrudniających codzienną pracę.

Jak poradzić sobie z konfliktem w pracy?

- zebrać wszystkie informacje na temat konfliktu i przeanalizować jego przyczyny,
- odciąć się od własnych emocji i subiektywnych opinii na temat sporu,
- przestrzegać zasad konstruktywnej komunikacji - szanować każdego wypowiadającego się na temat sporu,
- wysłuchać argumentów wszystkich związanych ze sporem i pozwolić swobodnie się wypowiedzieć,
- być otwartym na kompromis.

DOBRY MISTRZ SZKOLĄCY - jakie cechy powinien posiadać?

Dobry instruktor praktycznej nauki zawodu to człowiek, którego cechuje osobowość nastawiona na współpracę i współdziałanie, lubi swoją pracę, potrafi odkrywać, rozbudzać i kształtować indywidualne umiejętności swoich młodocianych pracowników.

pozytywnie
nastawiony

uprzejmy,
ale stanowczy

zaangażowany
w proces kształcenia

konsekwentny

cierpliwy

opanowany

wyrozumiały

sprawiedliwy

zaradny

Każdy mistrz szkolący powinien stale rozwijać i doskonalić swoje kwalifikacje nie tylko zawodowe, ale także pogłębiać wiedzę na temat psychologii i współpracy z ludźmi. Jest to niezbędne, żeby szkolić na wysokim poziomie zawodowym oraz nadążać za zmieniającymi się pokoleniami młodych ludzi i koniecznością dostosowania metod współpracy z nimi.

W pracy instruktora praktycznej nauki zawodu warto kierować się złotą regułą etyczną, która brzmi:

„Traktuj innych tak, jak Ty byś chciał być traktowany”.

14 Wykaz przydatnych linków i aktów prawnych

Projekty programów nauczania:

<https://www.ore.edu.pl/2019/08/programy-nauczania-zawodu-2019/>

Standardy wymagań egzaminacyjnych:

<https://zrp.pl/dzialalnosc-zrp/oswiata-zawodowa/egzaminy/standardy-egzaminacyjne/wykaz-standardow-egzaminacyjnych/>

Opisy zawodów:

<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>

https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/litera/P?p_p_state=pop_up

<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/bazy-standar-dow-kompetencji-kwalifikacji-zawodowych-i-modulowych-programow-szkolen>

<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/bazy-standar-dow-kompetencji-kwalifikacji-zawodowych-i-modulowych-programow-szkolen>

Filmy promujące naukę zawodu:

<https://www.youtube.com/watch?v=cN2NyZE9sW4>

<https://www.irpoznan.com.pl/strona,rzemieslnicze-miasto-zawodow.html>

<https://www.ore.edu.pl/>

<https://zrp.pl/>

<https://ewr.zrp.pl>

Akty prawne:

Podstawowe przepisy regulujące zasady zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego oraz związane ze sprawowaniem nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle:

1) Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 2159 z późn. zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200002159>

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. z 2017 r. poz. 89 i 1607 z późn. zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170000089>

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Tekst jednolity: Dz.U. 2016 poz. 1509 z późn. zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160001509>

2) Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000910>

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000391>

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 316 ze zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000316>

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000991>

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019 r. poz. 639 ze zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000639>

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1603 ze zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170001603>

3) Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Tekst jednolity: Dz.U. z 2022 r. poz. 2230 z późn. zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220002230>

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz.U. z 2019 r. poz. 1707)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190001707>

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 373)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000373>

4) Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245 ze zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180002245>

5) Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 226 z późn. zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200000226>

6) Ustawa z dnia 31 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych (Dz.U. z 2019 r. 1495 ze zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190001495>

7) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200001409>

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r. poz. 1581)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20200001581>

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r. poz. 227 z późn. zm.)

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=wdu20140001145>





(przed wypełnieniem prosimy o zapoznanie się
z tekstem na str.6-8)

KARTA INFORMACYJNA

PRACODAWCY ZATRUDNIAJĄCEGO MŁODOCIANEGO PRACOWNIKA W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

(Narzędzie w procesie samooceny i nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego
młodocianych pracowników zatrudnionych u pracodawców rzemieślników)

1.INFORMACJE OGÓLNE

1.1.nazwa pracodawcy:

1.2.imię i nazwisko właściciela:

1.3.zawody wykonywane w ramach prowadzonej działalności gospodarczej:

1.4.zawody, w których prowadzone jest przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników:

1.5.liczba pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego:

ogółem	I rok nauki	II rok nauki	III rok nauki	przyuczenie

1.6.imię i nazwisko osoby szkolącej (instruktora praktycznej nauki zawodu):

1.7.kwalifikacje zawodowe osoby szkolącej:

(nazwa i data wystawienia dokumentu, przez kogo wydany, nazwa zawodu)

1.8. przygotowanie pedagogiczne osoby szkolącej (uregulowane w Rozporządzeniu Ministra Edukacji
Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu; Dz. U. poz. 391 z póź.zm.):

(nazwa i data wystawienia dokumentu, przez kogo wydany)

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

I. DOKUMENTACJA PRACOWNICZA				
LP.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1.	Czy umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z pracownikami młodocianymi spisano na formularzu przyjętym do stosowania w organizacji rzemiosła i czy wypełniono wszystkie punkty?			
2.	Czy właściwe jednostki samorządu terytorialnego zostały zawiadomione o zawarciu z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego?			
3.	Czy prowadzone są akta osobowe pracowników młodocianych?			
4.	Czy prowadzone są prawidłowo kwestionariusze osobowe pracowników młodocianych?			
5.	Czy pracownicy młodociani zapoznani są z regulaminem pracy i złożyli stosowne oświadczenia?			
6.	Czy pracownicy młodociani są zapoznani z zakresem ich obowiązków i jest to potwierdzone stosownym oświadczeniem?			
7.	Czy pracownicy młodociani są poinformowani o równym traktowaniu w zatrudnieniu i jest to potwierdzone stosownym oświadczeniem?			
8.	Czy jest podpisana z pracownikiem młodocianym umowa o zakazie konkurencji?			
9.	Czy są oświadczenia pracownika młodocianego o zachowaniu tajemnicy objętej tajemnicą zakładu?			
10.	Czy jest upoważnienie pracownika młodocianego dotyczące przetwarzania danych osobowych?			
11.	Czy pracownicy młodociani są zapoznani z regulaminem wynagradzania?			
12.	Czy prawidłowo są rozwiązywane umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z pracownikami młodocianymi?			
13.	Czy zakład posiada program praktycznej nauki dla zawodu/ów, w których szkoleni są pracownicy młodociani?			
14.	Czy jest prowadzona książka kontroli zakładu?			
15.	Czy jest prowadzona ewidencja pracowników młodocianych?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

II. BHP				
LP.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1.	Czy pracownicy młodociani odbyli szkolenia wstępne BHP?			
2.	Czy pracownicy młodociani są poddawani okresowym szkoleniom BHP?			
3.	Czy pracodawca posiada ważne szkolenie BHP?			
4.	Czy osoba szkoląca odbyła szkolenie niezbędne w wykonywaniu zadań służby BHP w zakładzie?			
5.	Czy jest prowadzony rejestr wypadków przy pracy?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

III. BADANIA LEKARSKIE				
LP.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1.	Czy pracownicy młodociani poddani zostali wstępnym badaniom lekarskim?			
2.	Czy pracownicy młodociani posiadają aktualne badania lekarskie okresowe?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

IV. CZAS PRACY				
LP.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1.	Czy prowadzona jest ewidencja czasu pracy pracowników młodocianych?			
2.	Czy pracownicy młodociani zatrudnieni są w czasie pracy nie przekraczającym przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy?			
3.	Czy pracownicy młodociani są zatrudniani w godzinach nadliczbowych?			
4.	Czy pracownicy młodociani są zatrudniani w porze nocnej (godz.22.00-6.00)?			
5.	Czy lista obecności jest prowadzona systematycznie?			
6.	Czy udziela się pracownikom młodocianym przerwy w pracy w wymiarze 30 min w trakcie pracy trwającej ponad 4,5 godz.?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

V. SZKOŁA – MISTRZ SZKOŁĄCY				
LP.	PYTANIA	Szkoła	Kurs	Zakład
1.	Młodociani pracownicy realizują obowiązkowe kształcenie teoretyczne (podać liczby młodocianych); I rok nauki - II rok nauki - III rok nauki -			
2.		TAK	NIE	UWAGI
3.	Czy pracodawca zatrudnia młodocianego przy rodzajach prac związanych z programem praktycznej nauki zawodu?			
4.	Czy pracownicy młodociani prowadzą dzienniczki praktycznej nauki zawodu?			
5.	Czy mistrz szkolący prowadzi korespondencję z wychowawcą klasy za pomocą dzienniczka praktycznej nauki zawodu?			
6.	Czy mistrz szkolący utrzymuje kontakt z wychowawcą klasy pracownika młodocianego (kontrola realizacji obowiązkowego kształcenia teoretycznego)?			
7.	Czy pracodawca zgłasza młodocianego na egzamin czeladniczych (2 miesiące przed terminem zakończenia nauki zawodu)?			
8.	Czy pracodawca opłaca koszty egzaminu czeladniczego (w pierwszym wyznaczonym terminie) ?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

VI. WYNAGRODZENIA				
LP.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1.	Czy jest w zakładzie regulamin wynagradzania?			
2.	Czy prowadzone są imienne karty wypłacanego wynagrodzenia i innych świadczeń?			
3.	Czy terminowo wypłacane są wynagrodzenia pracowników młodocianych?			
4.	Czy prowadzona jest lista płac z potwierdzeniem odbioru wynagrodzenia?			
5.	Czy są wypłacane świadczenia urlopowe pracowników młodocianych?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

VII. URLOPY PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH				
LP.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1.	Czy są opracowywane plany urlopów pracowników młodocianych?			
2.	Czy prawidłowo są ustalane wymiary urlopów pracowników młodocianych?			
3.	Czy są prawidłowo ustalane urlopy w roku kalendarzowym, w którym pracownicy młodociani nabyli do nich prawo, nie później niż do końca pierwszego kwartału roku następnego?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

VIII. OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO				
LP.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1.	Czy zapoznano młodocianego i jego ustawowego przedstawiciela z ryzykiem, jakie wiąże się z wykonywaną pracą?			
2.	Czy zapoznano pracowników młodocianych z zakresem prac wzbronionych?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

IX. OCHRONA OSOBISTA, OBIEKTY I POMIESZCZENIA				
LP.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1.	Czy w zakładzie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia pracowników młodocianych?			
2.	Czy pracownicy młodociani stosują, zgodnie z przeznaczeniem środki ochrony indywidualnej?			
3.	Czy prowadzone są karty ewidencji przydziału odzieży i obuwia oraz środków ochrony osobistej?			
4.	Czy wypłacany jest ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży?			
5.	Czy pracownicy młodociani mają dostęp do, wyposażonych i utrzymywanych zgodnie z przepisami BHP, pomieszczeń higieniczno – sanitarnych?			
6.	Czy obiekty i pomieszczenia pracy spełniają wymagania pod względem kubatury w zależności od wykonywanych prac, liczby pracowników?			
7.	Czy użytkowane pomieszczenia utrzymywane są we właściwym stanie technicznym?			
8.	Czy obiekty i pomieszczenia są przystosowane dla osób niepełnosprawnych?			
9.	Czy w pomieszczeniach pracy jest zapewniona temperatura zgodnie z przepisami BHP?			
10.	Czy w pomieszczeniach pracy zapewnione jest oświetlenie zgodne z przepisami BHP?			
11.	Czy są opracowane i udostępnione do stałego korzystania instrukcje BHP na stanowiskach pracy pracowników młodocianych?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM:

.....

.....

Nazwa izby rzemieślniczej lub cechu, gdzie spisano z młodocianym pracownikiem umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego:

miejsowość i data

Kartę przygotowano w Związku Rzemiosła Polskiego w konsultacji z organizacjami rzemiosła i stanowi ona materiał pomocniczy, wyłącznie do użytku wewnętrznego
Warszawa, styczeń 2009 r.

Dlaczego szkolący rzemieślnik powinien wypełnić Kartę Informacyjną?

KARTA INFORMACYJNA została przygotowana, jako materiał pomocniczy (informacyjnych) z przeznaczeniem dla pracodawców rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Karta jest narzędziem pomocnym w realizacji zadania organizacji rzemiosła ustalonego w art.3 ust.7 ustawy o rzemiośle dotyczącego sprawowania nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych (stosownie do art.3 ust.6 ustawy o rzemiośle - pracodawcy rzemieślnicy zatrudniający młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego zobowiązani są spełnić warunki określone odrębnymi przepisami oraz być członkami izby rzemieślniczej lub cechu).

Dla ułatwienia tego zadania oraz większej skuteczności Związek Rzemiosła Polskiego przygotował i przekazał do wszystkich izb i cechów opracowanie pt. *„Zasady i tryb sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych oraz udzielania pomocy merytorycznej i organizacyjnej rzemieślnikom szkolącym młodocianych”* (Załącznik do Uchwały Nr 8 z dnia 2 kwietnia 2008 r. Zarządu ZRP)

Należy podkreślić, że organizacje rzemiosła nie są organami kontrolnymi, a ich rola w procesie nadzoru polega głównie na wspomaganiu mistrzów szkolących poprzez dostarczanie stosownej informacji, udzielanie doradztwa, pomoc w rozstrzyganiu problemów i dostępie do niezbędnej dokumentacji. Dlatego pytania sformułowane w Karcie Informacyjnej, dotyczą wyłącznie kwestii wynikających z regulacji prawnych tj. ustawy prawo pracy wraz z przepisami wykonawczymi i przepisami oświatowymi.

Karta wzorowana jest po części na Liście kontrolnej przygotowanej w inspekcji pracy i w podobny sposób, wykorzystana będzie do prowadzenia samokontroli mistrzów szkolących w kwestiach zagadnień związanych z zatrudnieniem i realizowaniem przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych.

Karta jest obowiązkowa, a jej zastosowanie ma na celu sprawdzenie, czy szkolący rzemieślnik spełnia prawne warunki. Nie chodzi tu, więc o tworzenie kolejnych utrudnień, ale ułatwienie rzetelnej, własnej oceny: czy pracodawca „bezpiecznie” prowadzi, obok działalności gospodarczej, działalność szkoleniową pracowników młodocianych?

Związek Rzemiosła Polskiego zaleca stosowanie Karty w działaniach związanych z procesem nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Pozwoli to na ujednoczenie dokumentacji i kompleksową bieżącą analizę sytuacji w zakładzie. Kartę może wypełnić pracownik cechu lub rzemieślnik szkolący uczniów, w zależności od możliwości i potrzeb.

Należy pamiętać, iż w przypadku, gdy rzemieślnik sam wypełnia Kartę, to we własnym dobrze pojętym interesie powinien wypełnić ją zgodnie ze stanem faktycznym. W przeciwnym razie nie spełni ona swojej funkcji. Jeśli jakiś punkt Karty nie jest spełniony, a powinien, to należy zwrócić się do izby lub cechu w celu uzyskania pomocy co pozwoli na

uzupełnienie i uniknięcie sytuacji sankcji nakładanych przez organa kontrolne. Dbając o spełnienie prawnych obowiązków, których dotyczą pytania zawarte w Karcie, mamy szansę w wyprzedzeniu reagować, a tym samym odpowiednio zapewnić sekwencję działań w obszarach, gdzie zidentyfikowano „niedociągnięcia”.

Idea przygotowania Karty Informacyjnej wypłynęła bezpośrednio ze środowiska rzemieślników szkolących uczniów. Przeprowadzono też konsultacje izbami rzemieślniczymi (za ich pośrednictwem także z cechami) oraz z Komisją Oświaty Zawodowej i Nadzoru Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego.

W toku konsultacji inicjatywa uzyskała wiele pozytywnych opinii, ale także odnoszące się z dużym dystansem. Podkreślamy cel zastosowania Karty Informacyjnej – potwierdzenie, że szkolący rzemieślnik wywiązuje się z prawnych obowiązków, a w sytuacjach tego wymagających pomoc organizacji rzemiosła w wypełnieniu zobowiązań (cele nadzoru).

Sugerujemy wypełnianie Karty raz w roku, choć faktyczną częstotliwość powinny ustalać organizacje rzemiosła, w porozumieniu z rzemieślnikiem, w zależności od potrzeb.

Wypełnienie Karty nie rodzi żadnych sankcji, może jedynie pomóc w spełnieniu wymogów związanych z prowadzeniem szkolenia młodocianych. Pytania dotyczą nie tylko obowiązków, ale także związane z możliwościami stosowania pewnych rozwiązań, co służy ochronie własnych interesów pracodawców, np.: przez pytanie o oświadczenia o zachowaniu tajemnicy zakładu.

Karta jest instrumentem służącym do wskazania obszarów spraw wymagających uzupełnienia, a tym samym ma ukierunkować potrzebną pomoc organizacji w jak najszybszym ich eliminowaniu. Na podstawie Karty rzemieślnik może ocenić, czy zachowane są wszystkie wymogi i procedury związane z zawarciem i realizacją umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych, co ogranicza ryzyko szkolącego rzemieślnika poniesienia konsekwencji prawnych.

Związek Rzemiosła Polskiego zaleca izbom rzemieślniczym i cechom rozpowszechnianie Karty wśród pracodawców rzemieślników np: przy zawieraniu umów o praktyczną naukę zawodu. Warto, aby Karta była upowszechniana w formie elektronicznej, co usprawni proces komunikacji ze szkolącymi rzemieślnikami i obniży koszty

Związek Rzemiosła Polskiego – Zespół Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej

Warszawa, luty 2009 r.



.....
(pieczęć rzemieślnika – pracodawcy)

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

zawarta w dniu pomiędzy pracodawcą, **będącym rzemieślnikiem**
(na podstawie art. 2 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle – Dz.U. z 2020r. poz. 2159)

.....
(nazwa i siedziba zakładu rzemieślniczego)

zwanym dalej pracodawcą, reprezentowanym przez:
(pracodawcę – rzemieślnika lub osobę upoważnioną do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

a urodzonym
(imię i nazwisko) (miejsce i data urodzenia)

PESEL zamieszkałym
(adres zamieszkania)

....., absolwentem/ucznikiem* szkoły podstawowej, zwanym dalej młodocianym.

- I. 1. Strony zawierają umowę o pracę **na czas nieokreślony / na czas określony***
2. **Nauka zawodu / przyuczenia do wykonywania określonej pracy***

.....
(wpisać nazwę zawodu, kod klasyfikacji albo zakres przyuczenia)

trwa miesiące/ęcy, od dnia do dnia zdania egzaminu czeladniczego /

sprawdzającego*, nie dłużej jednak niż do dnia Do okresu **nauki zawodu**

zaliczono miesiące/ęcy nauki zawodu / przyuczenia* u pracodawcy

.....
(nazwa i siedziba poprzedniego pracodawcy)

Okres trwania nauki zawodu może być skrócony lub przedłużony na zasadach przewidzianych w przepisach. Pracownik młodociany jest zobowiązany do przystąpienia do **egzaminu czeladniczego – egzaminu sprawdzającego*** przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej**:

- II. 1. Przygotowanie zawodowe będzie się odbywało w

....., pod nadzorem
(nazwa zakładu pracy)

....., posiadającym kwalifikacje zawodowe

.....
(imię i nazwisko instruktora praktycznej nauki zawodu)

.....
(nazwa i numer dokumentu kwalifikacyjnego, przez kogo wydany)

oraz przygotowanie pedagogiczne

.....
(numer dokumentu, przez kogo wydany)

2. Młodociany będzie realizował obowiązek doksztalania w formie
(wpisać formę doksztalania)

3. Koszt doksztalania teoretycznego młodocianego realizowanego w formie pozaszkolnej poniesie

* Niepotrzebne skreślić.

** Wpisać nazwę izby rzemieślniczej.

- III. 1.** Młodociany w okresie **nauki zawodu** będzie otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości:
- w I roku * (nie mniej niż 5%)
 - w II roku * (nie mniej niż 6%)
 - w III roku * (nie mniej niż 7%)
- przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”.
- 2.** Młodociany w okresie **przyuczenia do wykonywania określonej pracy** będzie otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości * (nie mniej niż 4%) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 1.

**Należy wpisać ustalony procent.*

IV. Podstawowe prawa i obowiązki stron umowy określa się następująco:

Młodociany w szczególności jest zobowiązany do:

- dążenia do uzyskania jak najlepszych wyników w teoretycznej i praktycznej nauce zawodu,
- przestrzegania czasu i porządku pracy ustalonych i obowiązujących u pracodawcy,
- przestrzegania przepisów BHP i ppoż.,
- systematycznego wypełniania obowiązku dokształcania teoretycznego,
- odnoszenia się z szacunkiem do przełożonego i przestrzegania zasad koleżeńskej współpracy,
- przystąpienia do egzaminu czeladniczego lub sprawdzającego.

Pracodawca rzemieślnik jest zobowiązany do:

- zatrudnienia i szkolenia młodocianego zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu (przyuczenia);
- zaopatrzenia młodocianego w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia;
- stosowania przepisów o ochronie pracy i zdrowia młodocianych pracowników;
- kierowania młodocianego na badania lekarskie, zgodnie z przepisami, i ponoszenia kosztów z tym związanych;
- zgłaszania młodocianego, w ustalonych terminach, na naukę dokształcającą, umożliwienia mu regularnego uczęszczania na tę naukę oraz kontrolowania wykonania przez młodocianego obowiązku dokształcania teoretycznego;
- pokrycia kosztu egzaminu czeladniczego zdawanego przez młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie.

V. Strony postanawiają ponadto, że:

.....

.....
(podpis młodocianego i data)

.....
(podpis pracodawcy i data)

.....
(podpis rodzica/przedstawiciela ustawowego i data)

VI. Umowę sporządzono na podstawie złożonych do akt pracowniczych u pracodawcy:

- świadectwa ukończenia szkoły,
- orzeczenia uprawnionego lekarza stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w wybranym zawodzie;
- oświadczenia osoby prowadzącej praktyczną naukę (art. 120 ust. 3a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082)

VII. Załączniki

- 1) Ustalenia w związku z art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082)
- 2) Klauzula informacyjna ochrony danych osobowych

OŚWIADCZENIE MŁODOCIANEGO

Oświadczam, że otrzymałem/am egzemplarz niniejszej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i po zapoznaniu się z jej treścią przyjmuję zaproponowane mi warunki pracy i wynagrodzenia. Przyjmuję do wiadomości i stosowania obowiązujące w zakładzie zasady organizacji pracy i zobowiązuję się do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

.....
(podpis młodocianego i data)

Podstawowe akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) wraz z pakietem rozporządzeń wykonawczych
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159) wraz z rozporządzeniem wykonawczym
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082) wraz z rozporządzeniami wykonawczymi

Druk zastrzeżony do użytku przez organizacje rzemiosła

**Załącznik 2a. Wzór Załącznika nr 1 do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego –
ustalenia w związku z art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z
2021 r. poz. 1082) do „Dualne kształcenie ...”**

Załącznik nr 1 do Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego nr
(nr z ewidencji umów w Cechu)

zawartej w dniu z udziałem cechu:

**Ustalenia na podstawie art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r.
Prawo oświatowe (Dz.U. z 2021 r. poz. 1082)**

W związku ze skierowaniem młodocianego pracownika, zatrudnionego w celu przygotowania
zawodowego w formie nauki zawodu, na doksztalcenie teoretyczne do **branżowej szkoły I stopnia**

Pracodawca – Rzemieślnik

Pani/Pan.....

..... Oraz
(nazwa i siedziba firmy)

Dyrektor Szkoły Pani/Pan

.....
(nazwa i siedziba szkoły)

ustalili:

1. Zakres kształcenia zawodowego zapewnianego przez szkołę i pracodawcę wynika z programu nauczania zawodu opracowanego na bazie podstawy programowej kształcenia w zawodzie, określonej w Rozporządzeniu Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.).

2. Dni tygodnia, w których zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy – **warianty – wypełnić jeden***

- a) zajęcia praktyczne u pracodawcy odbywają się w ustalone w szkolnym planie nauczania dni tygodnia, tj.:
w I roku nauki dni, w II roku nauki dni , w III roku nauki dni;
- b) zajęcia praktyczne w okresie 3 lat nauki zawodu odbywają się w systemie przemiennym, tj. tydzień zajęć teoretycznych w szkole, tydzień zajęć praktycznych u pracodawcy;
- c) zajęcia praktyczne w systemie przemiennym, tj. tydzień zajęć teoretycznych w szkole, tydzień zajęć praktycznych u pracodawcy odbywają się w roku nauki, a
w roku nauki dni, w roku nauki dni.

3. Strony będą monitorowały realizację programu nauczania zawodu w formach ustalonych w porozumieniu o monitorowaniu realizacji programu nauczania zawartym w dniu pomiędzy Pracodawcą, reprezentowanym przez Cech (art. 3 ust. 5 ustawy o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159)

a szkołą

.....
(podpis Pracodawcy – Rzemieślnika)

.....
(podpis Dyrektora Szkoły)

***Wpisać ustalenia dotyczące liczby dni, w których u pracodawcy odbywają się zajęcia praktyczne.**

Załącznik 2 do Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego nr

(nr z ewidencji umów w Cechu)

zawartej w dniu z udziałem cechu:

Klauzula informacyjna ochrony danych osobowych

Mając na uwadze przepisy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (dalej RODO), informujemy o zasadach ochrony danych osobowych. Jednocześnie informujemy, iż Państwa dane osobowe są niezbędne do realizacji umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Administratorem Państwa danych osobowych jest

..... (zwany dalej Administratorem).

(nazwa i adres siedziby zakładu rzemieślniczego)

Z Administratorem można się kontaktować osobiście w naszej siedzibie, listownie i pod adresem e-mail: lub telefonicznie pod telefonem

Cele i podstawy przetwarzania

Będziemy przetwarzać Państwa dane osobowe w celu:

- prawidłowej realizacji umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 6 ust. 1 lit b RODO),
- wywiązania się przez **Administradora** z obowiązków prawnych wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów (art. 6 ust. 1 lit c RODO),
- dochodzenia roszczeń lub obrony interesów prawnych **Administradora** (art. 6 ust 1 lit f RODO).

Odbiorcy danych osobowych

Odbiorcami Państwa niektórych danych osobowych będą następujące kategorie podmiotów:

- podmioty współpracujące z **Administratorem** na potrzeby należytego funkcjonowania, jak również świadczenia usług lub wykonania umów, w tym dostawcy usług technicznych (tacy jak firmy telekomunikacyjne, hostingowe, właściciele serwerów i przestrzeni, w których są przechowywane dane, podmioty oferujące usługi związane z prowadzeniem działań promocyjnych przez Internet);
- podmioty świadczące na rzecz **Administradora** czynności z zakresu rachunkowości i sprawozdawczości finansowej;
- organy władzy publicznej oraz podmioty wykonujące zadania publiczne lub działające na zlecenie organów władzy publicznej, w zakresie i w celach, które wynikają z przepisów prawa;
- inne podmioty zewnętrzne, przy pomocy których **Administrator** prowadzi swoją działalność w tym również w zakresie refundacji kosztów szkolenia młodocianych pracowników.

Okres przechowywania danych

Dane będą przetwarzane przez czas wymagany przez przepisy prawa, dochodzenia, wykonywania lub obrony roszczeń prawnych Administratora. Dane osobowe będą przechowywane z zachowaniem niezbędnych środków technicznych i organizacyjnych umożliwiających odpowiednie ich zabezpieczenie.

Prawa osób, których dane dotyczą

Zgodnie z regulacjami RODO przysługuje Państwu:

- prawo dostępu do swoich danych oraz otrzymania ich kopii;
- prawo do sprostowania (poprawiania) swoich danych;
- prawo do żądania usunięcia danych osobowych;
- prawo do ograniczenia przetwarzania danych;
- prawo do wniesienia sprzeciwu;
- prawo do przenoszenia danych;
- prawo do wniesienia skargi do Prezesa UODO, na adres Urzędu Ochrony Danych Osobowych: ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa.

Zautomatyzowane podejmowanie decyzji

Państwa dane osobowe nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany.

.....
(miejscowość, data i czytelne podpisy: 1) młodocianego pracownika

2) rodzica lub prawnego opiekuna)



Wielkopolska Izba Rzemieśnicza
w Poznaniu

Zapraszamy do kontaktu!

Wielkopolska Izba Rzemieśnicza w Poznaniu
Wydział Oświaty
al. Niepodległości 2,
61-874 Poznań



tel.: 61 853 78 05 lub 61 859 35 22



oswiata@irpoznan.com.pl



www.irpoznan.com.pl



www.facebook.com/irpoznan/

