

Informacja dla pracodawcy

CO POWINIEN WIEDZIEĆ PRACODAWCA ZATRUDNIAJĄCY MŁODOCIANEGO W CELU NAUKI ZAWODU

Każdy rzemieślnik przyjmujący młodocianego pracownika na naukę zawodu powinien posiadać odpowiednie uprawnienia do szkolenia tj.:

- dyplom mistrzowski lub przynajmniej średnie wykształcenie zgodne z kierunkiem kształcenia ucznia,
- przygotowanie pedagogiczne (kurs 48-godzinny). Szczegółowo kwalifikacje instruktorów praktycznej nauki zawodu określa Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22.02.2019 r. (Dz. U. z 2019 r. poz. 391)

Najważniejszym dokumentem dla pracodawcy i młodocianego jest UMOWA O PRACE w celu przygotowania zawodowego. Umowa zawiera:

- nazwę zawodu i rodzaj przygotowania zawodowego nauki zawodu,
- czas trwania nauki zawodu i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
- sposób dokształcania teoretycznego,
- wysokość wynagrodzenia oraz prawa i obowiązki stron.

O zawartej z młodocianym umowie pracodawca, w celu uzyskanie dofinansowania kosztów kształcenia, zawiadamia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego. Kodeks pracy nie przewiduje okresu próbnego przed podpisaniem umowy. Przed przystąpieniem do pracy pracodawca obowiązany jest:

- przeszkolić młodocianego w zakresie bhp i ppoż. (szkolenia dokonuje uprawniona osoba).
- zgłosić młodocianego do ZUS-u.

DOKUMENTACJA

Obowiązująca pracodawcę dokumentacja musi zawierać:

- umowę o pracę,
- program nauki zawodu,
- wykaz pracowników młodocianych - listę obecności,
- rejestr zwolnień lekarskich,
- rejestr wydanej odzieży roboczej,
- listę płac,
- okresowe badania lekarskie,
- zaświadczenie o przeszkoleniu bhp i ppoż. (podpisane przez ucznia i szkolącego),
- dziennik nauki zawodu.

WYNAGRADZANIE MŁODOCIANYCH

Młodocianemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej:

- w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 8%
- w drugim roku nauki - nie mniej niż 9%
- w trzecim roku - nie mniej niż 10%.

PODSTAWOWE ZASADY BHP

- pracowników młodocianych nie wolno zatrudniać nocą,
- pracowników młodocianych nie wolno zatrudniać poza podstawowymi godzinami pracy,
- w widocznym miejscu powinna być umieszczona instrukcja obsługi maszyn i urządzeń oraz wykaz prac i stanowisk zakazanych dla ucznia,
- uczeń otrzymuje odzież roboczą oraz posiłek regeneracyjny - uczeń nie może pracować bez nadzoru opiekuna.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

Rozwiązanie umowy następuje z 2-tygodniowym wypowiedzeniem gdy:

- młodociany nie wypełnia obowiązku szkolnego lub obowiązków wynikających z umowy o pracę pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- wydano orzeczenie lekarskie wskazujące, że młodociany nie może wykonywać danego zawodu,
- jeśli zakład ogranicza lub likwiduje działalność.

W przypadku rozwiązania umowy należy zawiadomić rodziców ucznia, szkołę, Cech Rzemiosł Różnych oraz wójta lub burmistrza, do którego zgłoszono fakt wcześniejszego nawiązania umowy z młodocianym.

URLOP WYPOCZYNKOWY

1. rok nauki:

- po przepracowaniu pół roku młodocianemu przysługuje 12 dni urlopu (zaleca się udzielenie w/w urlopu w czasie ferii zimowych)
- po pierwszym roku pracy młodocianemu przysługuje 26 dni urlopu
- jeżeli młodociany ukończył 18 lat - 12 dni w czasie ferii zimowych i po roku - 20 dni.

2. rok nauki:

- młodocianemu przysługuje 26 dni urlopu (jeśli młodociany ukończył 18 lat - 20 dni urlopu)

3. rok nauki:

- młodocianemu przysługuje 20 dni urlopu

Młodociany ma prawo ubiegać się o urlop bezpłatny (ale nie więcej niż 2 miesiące łącznie z urlopem wypoczynkowym).

CZAS PRACY

Do ukończenia 16 roku życia czas pracy młodocianego nie może przekroczyć 6 godzin na dobę; po ukończeniu 16 roku życia - 8 godzin na dobę.

UWAGI

Pracodawca bezwzględnie pokrywa koszty opłaty za egzamin czeladniczy w pierwszym terminie. Każdy rzemieślnik szkolący młodocianych ma obowiązek przynależności do organizacji rzemieślniczej (Dz. U. Nr 129 z 2001 r.).

ZASADY REFUNDACJI WYNAGRODZEŃ WYPŁACANYCH PRACOWNIKOM MŁODOCIANYM

Pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację wypłaconych im wynagrodzeń oraz opłaconych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne. Podstawą prawną do udzielenia refundacji jest zawarta pomiędzy pracodawcą a Wojewódzką Komendą OHP umowa o refundację – Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. Dz. U. z 2014 r. poz. 865) w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wypłacanych młodocianych pracownikom.

Pracodawca składa **wniosek o zawarcie umowy o refundację** do Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP właściwego ze względu na miejsce przez młodocianego przygotowania zawodowego bezpośrednio albo za pośrednictwem organizacji zrzeszającej pracodawców. Szczegóły poniżej:

<https://www.ohp.pl/rozwoj-zawodowy/refundacja/zasady>

INFORMACJE O DOFINANSOWANIU KOSZTÓW KSZTAŁCENIA UCZNIÓW

1. Dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika, w drodze decyzji, potwierdzeniu warunków określonych w oparciu o art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. prawo oświatowe (**Dz. U. z 2017 poz. 59 oraz 949**)
2. Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, jeżeli:
 - o pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba u pracodawcy zatrudniona posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych,
 - o młodociany pracownik ukończył naukę zawodu i zdał egzamin, zgodnie z odrębnymi przepisami.

Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika odbywającego naukę zawodu zależy od okresu kształcenia wynikającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i wynosi. Obecnie wartość dofinansowania przypadająca na jednego pracownika młodocianego zgodnie z art. 70b ust. 2 wspomnianej ustawy wynosi:

- w przypadku nauki zawodu - **8081 zł przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy**; jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia; Wartość udzielonego dofinansowania stanowi jednocześnie przychód podatnika, co zostało uregulowane na gruncie Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Dofinansowanie należy uznać za przychód opierając się na art. 14 ust. 2 pkt 2. W odniesieniu do omawianego przypadku za datę powstania przychodu należy uznać dzień otrzymania dotacji (art. 14 ust. 1i u.p.d.o.f.).
 - wartość dofinansowania stanowi przychód pracodawcy
3. 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.
 4. Dofinansowanie jest przyznawane na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od ukończenia przez młodocianego pracownika nauki zawodu. Do wniosku należy dołączyć kopie:
 - o dokumentów potwierdzających spełnienie warunków, o której mowa w ustawie, (pkt 2)
 - o umowy o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego,
 - o dyplomu, świadectwa lub zaświadczenia potwierdzającego spełnienie warunku określonego w ustawie,
 5. Dofinansowanie z budżetu państwa kosztów kształcenia młodocianych pracowników odbywa się w ramach dotacji celowej za zadania własne.