

VADEMECUM NAUKOPRACODAWCY

1. Każdy pracodawca przyjmujący absolwenta gimnazjum na naukę zawodu powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje do szkolenia tj.:
 - *dyplom mistrzowski lub przynajmniej średnie wykształcenie zgodne z kierunkiem kształcenia ucznia;*
 - *przygotowanie pedagogiczne (kurs 80-godzinny w tym 10 godzin praktyki).*

Art. 190. [Definicja młodocianego]

§ 1. Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Art. 191. [Zatrudnianie młodocianych]

§ 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

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

Art. 192. Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Art. 194. Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nie określony ze zmianami przewidzianymi w art. 195 i 196.

2. Na wstępie pracodawca kieruje ucznia na badania profilaktyczne do Poradni Medycyny Pracy.

3. Najważniejszym dokumentem dla pracodawcy i młodocianego jest UMOWA O PRACĘ w celu przygotowania zawodowego.

Umowa zawiera nazwę zawodu, czas trwania nauki zawodu, wysokość wynagrodzenia oraz prawa i obowiązki stron.

Wynika z niej również, że młodociany ma obowiązek dokończenia teoretycznego w wybranej szkole lub formie pozaszkolnej czyli kursu.

4. Kodeks pracy nie przewiduje okresu próbnego przed podpisaniem umowy.

5. Przed przystąpieniem do pracy pracodawca zobowiązany jest:

- *przeszkolić młodocianego w zakresie bhp i poż. (szkolenia dokonuje uprawniona osoba)*
- *zgłosić młodocianego do ZUS-u*
- *wystąpić do ZUS-u o wydanie książeczki ubezpieczeniowej*

DOKUMENTACJA

Obowiązująca pracodawcę dokumentacja musi zawierać:

- *umowę o pracę – naukę zawodu*
- *program nauki zawodu*
- *wykaz pracowników młodocianych – karta informacyjna*
- *kartę osobistą pracownika młodocianego*
- *listę obecności*
- *rejestr zwolnień lekarskich*
- *rejestr wydanej odzieży roboczej*
- *listę płac*
- *okresowe badania lekarskie*
- *zaświadczenie o przeszkoleniu bhp i poż. (podpisane przez ucznia i szkolącego)*
- *dziennik zajęć praktycznych*

PODSTAWOWE ZASADY BHP

– **Art. 203.** [Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej]

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

- *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 – zgodnie z odpowiednimi przepisami*
- *uczeń nie może pracować bez nadzoru opiekuna*

§ 3. Pracodawca jest obowiązany przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.

CZAS PRACY

- *do ukończenia 16 roku życia młodociany pracuje 6 godzin na dobę*

– po ukończeniu 16 roku życia młodociany pracuje 8 godzin na dobę

Art. 203. [Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej] § 1. Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

URLOPY

I rok nauki

– po przepracowaniu pół roku młodocianemu przysługuje 12 dni urlopu

(zaleca się udzielenie w/w urlopu w czasie ferii zimowych)

– po pierwszym roku pracy, młodocianemu przysługuje 26 dni urlopu niezależnie od tych 12 dni roboczych

RAZEM 38 dni

– Jeśli młodociany ukończył 18 lat to / w ciągu roku kalendarzowego /12 dni w czasie ferii zimowych i po roku 20 dni. *RAZEM 32 dni*

II rok nauki

– młodocianemu przysługuje 26 dni urlopu

– jeśli młodociany ukończył 18 lat – 20 dni urlopu

III rok nauki

– młodocianemu przysługuje 20 dni urlopu

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

Art. 196. [Wypowiedzenie umowy o pracę]

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

- 1) niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych,
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

W przypadku rozwiązania umowy należy zawiadomić rodziców ucznia, Izbę Rzemieślniczą w Rybniku, Cech Rzemiosł oraz małej i Średniej Przedsiębiorczości w Rybniku oraz szkołę.

Uwagi końcowe

O przyznanie refundacji pracodawca szkolący młodocianych, po zdaniu egzaminu czeladniczego przez młodocianego musi w ciągu 3 miesięcy od dnia zdania egzaminu i otrzymaniu zaświadczenia Izby Rzemieślniczej w Rybniku złożyć wniosek do jednostki samorządowej (gminy) w której zameldowany jest na stałe młodociany o refundację kosztów kształcenia młodocianego.

Organizujemy kursy pedagogiczne i bhp oraz inne kursy obligatoryjne i wg życzeń