

## DEFINICJA MŁODOCIANEGO

Pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat.

Zatrudnianie pracowników w wieku poniżej 16 lat, poza kilkoma wyjątkami, jest zabronione.

Do przygotowania zawodowego wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej gimnazjum [nauka zawodu], lub co najmniej szkołę podstawową [przyuczenie do wykonywania określonej pracy]
- przedstawił świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.
- posiadają pozytywne opinie poradni psychologiczno-pedagogicznej [jeśli nie mają ukończonych 16 lat]

## NAUKA ZAWODU

Umowa w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym:

w terminie przyjęcia kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych,

w innym terminie, gdy młodociany nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej.

Nauka zawodu trwa nie dłużej niż 36 miesięcy.

Wynagrodzenie młodocianego obliczane jest w stosunku procentowym i wynosi:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%,
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 5%,
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6%.

Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu:

realizuje program nauczania dopuszczony do użytku w szkole, uwzględniający podstawy programów kształcenia w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego w zakresie nauczanego zawodu

Nauka zawodu kończy się egzaminem zawodowym, z tym że młodociani zatrudnieni u rzemieślników zdają egzamin czeladniczy.

## PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE

### MŁODOCIANYCH

Przygotowanie zawodowe młodocianych może odbywać się w formie:

nauki zawodu – ma ona na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na podstawie umowy o pracę oraz dokształcania teoretycznego w szkole lub w systemie pozaszkolnym (np. na kursach);

przyuczenia do wykonywania określonej pracy – ma ono na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego;

rzemieślnicze przygotowanie zawodowego młodocianych zatrudnionych w tym celu u pracodawców bądź rzemieślnikami w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu:

pracodawca,

osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,

osoba zatrudniona u pracodawcy.

**Pracodawca nie może zatrudniać młodocianych przy**

**pracach im wzbronionych.**

Wykaz tych prac ustala Rada Ministrów w drodze rozporządzenia.

**UWAGA!**

Zatrudnianie przy pracach wzbronionych, które mogłyby wykonywane w zakresie przygotowania zawodowego przez młodocianego, który ukończył 16 lat (wyjątek od zasady), nie może mieć charakteru stałego i powinno ograniczać się do czynności podstawowych, niezbędnych do odbycia przygotowania zawodowego.

## UMOWY O PRACĘ W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

**Do zawierania i rozwijania z młodocianymi umów o pracę** w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony. Wyjątkowa jest co do zasady możliwość zawierania z młodocianymi zatrudnianymi w celu przygotowania zawodowego innych rodzajów umów o pracę, tj. na okres próbny, na czas określony czy na czas wykonania określonej pracy.

Pracodawca sporządza pisemną umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, która w szczególności powinna określać: rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego, sposób dokształcania teoretycznego, wys. wynagrodzenia.

**Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca z młodocianym oraz z jego opiekunem prawnym.**

**Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę dopuszczalne jest tylko w razie:**

- niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązków dokształcania się,
- pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych, ogólnego upadku lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

**Okres wypowiedzenia uzależniony jest od statusu młodocianego u pracodawcy, u którego odbywa on przygotowanie zawodowe.**

Młodociany pracownik może rozwiązać umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego z zachowaniem okresu wypowiedzenia bez konieczności wskazywania przyczyny swojego oświadczenia woli.

**Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę dopuszczalne jest:**

na ogólnych zasadach, z przyczyn określonych w art. 52 § 1 oraz art. 53 § 1 k.p., na mocy porozumienia między stronami.

## OBOWIĄZKI PRACODAWCY

### **Obowiązkiem pracodawcy wobec młodocianego jest:**

zatrudnienie i szkolenie go zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu bądź przyuczenia,  
zaopatrzenie go w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia,  
stosowanie się do przepisów o ochronie pracy i zdrowia,  
kierowanie go na badania lekarskie zgodnie z przepisami i ponoszenie kosztów z tym związanych,  
zgodzanie w ustalonych terminach na naukę do szkoły, umożliwianie mu regularnego uczęszczania na tę naukę,  
kontrolowanie wykonania dokształcenia teoretycznego u niego,  
przekazanie informacji o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami  
zapewnienie mu opieki i pomocy niezbędnej do przystosowania się młodocianego do właściwego wykonywania pracy,  
organizowanie i realizowanie kształcenia zawodowego młodocianych,  
prowadzenie ewidencji o wykazu pracowników młodocianych,  
**Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca obowiązany jest zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odpowiednie odszkodowanie.**

## CZAS PRACY

Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach związanych z dokształcaniem teoretycznym.

Młodociany, który przed ukończeniem przygotowania zawodowego osiągnął pełnoletniość, kości przygotowanie na warunkach określonych dla młodocianych.

W wieku do 16 lat czas pracy nie może przekraczać 6 godzin na dobę.

W wieku powyżej 16 lat czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązującego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

Nie wolno zatrudniać młodocianego w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, która dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 - 6.00; w przypadku młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum lub nie ukończyli 16. roku życia, pora nocna przypada pomiędzy 20.00 - 6.00.

Przerwa w pracy młodocianego, obejmująca całą porę nocną, 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.

## OBOWIĄZKI PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO

### **Obowiązkiem młodocianego jest:**

- dążyć do uzyskania jak najlepszych wyników w nauce,
- przestrzegać czasu i porządku pracy ustalonych przez pracodawcę,
- przestrzegać przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- wypełniać systematycznie obowiązki dokształcenia,
- odnosić się z szacunkiem do przełożonego i przestrzegać zasad koleżeńskich współpracy,
- przystąpić do egzaminu czeladniczego po ukończeniu nauki zawodu lub sprawdzić tego po ukończeniu przyuczenia.

## PRZYUCZENIE DO WYKONYWANIA OKREŚLONEJ PRACY

Okres trwania przyuczenia do wykonywania określonych prac wynosi:

od 3 do 6 miesięcy,

w przypadku młodocianych, będących uczestnikami

Ochotniczych Hufców Pracy okres ten może być

przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwa co najmniej nie dłużej niż 22 miesiące.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.

Wynagrodzenie obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia i wynosi nie mniej niż 4%.

## URLOPY

Młodociany uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem:

6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy w wymiarze 60 dni roboczych,

roku pracy 60 w wymiarze 26 dni roboczych.

- Prawo do kolejnego urlopu młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

**UWAGA!**

W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma on 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

Na wniosek młodocianego, ucznia zasadniczej szkoły zawodowej, pracodawca obowiązany jest udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym co najmniej z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy.

Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależy uprawnień pracownicze.