**Zatrudnianie pracowników młodocianych – najważniejsze informacje**

Młodociany, czyli osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat, może być zatrudniony na podstawie umowy w celu przygotowania zawodowego, a po skończeniu 16 lat na podstawie umowy o pracę, ale tylko przy wykonywaniu prac lekkich.

***PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE W FORMIE NAUKI ZAWODU***

Uczniowie Branżowej Szkoły I Stopnia – podpisują indywidualnie (wraz z opiekunem prawnym) z pracodawcą umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego   
w formie nauki zawodu.

Na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego można zatrudnić tylko tych młodocianych, którzy:

* ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową,
* przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

**WAŻNE!**Zatrudnianie młodocianych poniżej 15 roku życia dopuszczalne jest tylko   
w szczególnych przypadkach wymienionych w ustawie.

Nauka zawodu, która trwa 3 lata składa się z dwóch integralnych, równolegle realizowanych części:

* praktycznej (zajęcia praktyczne) - zorganizowanej w zakładzie pracy (w 1 klasie – 2 dni, w 2 klasie – 2 dni, w 3 klasie – 3 dni),
* teoretycznej - realizowanej na turnusach dokształcania teoretycznego (przez okres 4 tygodni w każdej klasie, w wymiarze 34 godzin tygodniowo). Turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników to forma kształcenia zawodowego teoretycznego młodocianych pracowników w zakresie zawodu nauczanego w branżowej szkole I stopnia, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w tym zawodzie. Na turnus kieruje młodocianego szkoła, w której uczeń realizuje dokształcanie teoretyczne. Turnusy realizowane są w centrach kształcenia zawodowego.

***ZAWIERANIE UMÓW Z PRACOWNIKIEM MŁODOCIANYM***

Przepisy Kodeksu pracy wskazują, iż do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy dotyczące umów na czas nieokreślony.

Pracodawca sporządza umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego na piśmie, w której zobowiązany jest określić w szczególności:

1. rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy),
2. czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego,
3. sposób dokształcania teoretycznego,
4. wysokość wynagrodzenia.

Określenie w umowie o pracę w celu przygotowania zawodowego, czasu trwania i miejsca odbywania przygotowania zawodowego, nie oznacza, iż dana umowa zawarta jest na czas określony. Co do zasady, wyłączona jest możliwość zawierania z młodocianymi zatrudnianymi w celu przygotowania zawodowego innych rodzajów umów o pracę, tj. na okres próbny, na czas określony.

**WAŻNE!**

* Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego podpisuje pracodawca   
  z młodocianym (w przypadku, gdy rodzic lub opiekun prawny stwierdzi, że stosunek pracy sprzeciwia się dobru młodocianego, może - za zezwoleniem sądu opiekuńczego - rozwiązać umowę).
* Niedopuszczalne jest zamieszczanie w takich umowach klauzul obowiązujących młodocianych do przepracowania określonego okresu po ukończeniu przygotowania zawodowego i do zwrotu pracodawcy kosztów tego przygotowania w przypadku rozwiązania przez młodocianego umowy przed upływem tego okresu.
* Możliwe jest wprowadzenie do umowy postanowień korzystniejszych, niż przewidują to przepisy; a także dodanie elementów, których Kodeks pracy nie przewiduje, np. zapisu dotyczącego wykupienia na koszt pracodawcy dodatkowego ubezpieczenia.

**Umowę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu z młodocianym zawiera się:**

* w terminie przyjęcia kandydatów do branżowych szkół I stopnia,
* w innym terminie, gdy młodociany nie dokształca się w branżowej szkole   
  I stopnia.

***ROZWIĄZYWANIE UMÓW PRZEZ PRACODAWCĘ***

* 1. **Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego przez pracodawcę dopuszczalne jest tylko w razie:**
  + niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę  lub obowiązku dokształcania 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.

Wskazane przyczyny wypowiedzenia umowy w celu przygotowania zawodowego są jedynymi dopuszczalnymi, co oznacza, że wypowiedzenie jest możliwe, ale tylko   
z wymienionych w przepisie przyczyn.

**PAMIĘTAJ!** Okres wypowiedzenia uzależniony jest od stażu młodocianego   
u pracodawcy, u którego odbywa on przygotowanie zawodowe - stosuje się ogólne zasady prawa pracy.

* 1. **Rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę dopuszczalne jest: na ogólnych zasadach, z przyczyn określonych art. 53 § 1 k.p.,**
  2. **Rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron.**

***CZAS PRACY***

Pracownik młodociany, który nie ukończył 16 lat nie może pracować dłużej niż 6 godzin na dobę, pracownik powyżej 16 roku życia nie może pracować dłużej niż  8 godzin na dobę.

**WAŻNE!** Do czasu pracy osoby młodocianej wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

Młodocianego nie wolno zatrudniać :

* w godzinach nadliczbowych,
* w porze nocnej, która przypada pomiędzy godzinami 22.00- 6.00.

Przerwa w pracy pracownika młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Młodocianemu przysługuje również w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który zbieranie owoców (ograniczenie dźwigania ciężarów),

***PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM***

**Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach wzbronionych.**

Wykaz prac wzbronionych, obejmuje prace, przy których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne oraz prace szczególnie uciążliwe i zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu. Są to prace np.: związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszoną pozycją ciała oraz zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

Ochrona młodocianych w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych, stwarzające zagrożenie wypadkowe.

**WAŻNE!** W ustaleniu prac wzbronionych musi uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianym.

**PAMIĘTAJ!**Pracodawco, masz obowiązek sporządzić wykaz prac:

* wzbronionych młodocianym,
* wzbronionych młodocianym; przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w celu odbycia przygotowania zawodowego – praca nie może mieć charakteru stałego.

Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, zamieszcza się w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudniani młodociani.

***URLOP PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO***

Młodociany nabywa prawo do urlopu w wymiarze 12 roboczych dni z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy. Po upływie roku pracy młodocianemu przysługuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych.  Zatem młodociany pracownik, w pierwszym roku pracy nabywa prawo do dwóch urlopów w łącznym wymiarze 38 dni (12+26).

**WAŻNE!** Prawo do kolejnego urlopu wypoczynkowego młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym.

Wymiar każdego następnego urlopu wypoczynkowego wynosi 26 dni roboczych, aż do roku, w którym młodociany kończy 18 lat. W roku kalendarzowym, w którym młodociany ukończy  18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.

Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu w wymiarze 12 lub 26 dni roboczych pracodawca **może**, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii.

W celu skorzystania przez młodocianego z zaliczkowego urlopu konieczny jest wniosek o jego udzielenie i zgoda pracodawcy. W razie braku stosownego wniosku i/lub zgody pracodawcy, pracownik jest zobowiązany świadczyć pracę.

***URLOP BEZPŁATNY MŁODOCIANEGO***

Młodociany ma możliwość  skorzystania z urlopu bezpłatnego w okresie ferii. Co istotne, pracodawca jest obowiązany na wniosek pracownika młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nie przekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres tego urlopu wlicza się *do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.*

***OBOWIĄZKI PRACODAWCY***

**Do podstawowych obowiązków wobec pracownika młodocianego należy m.in.:**

* zapewnienie mu opieki i pomocy niezbędnej do przystosowania się młodocianego do właściwego wykonywania pracy,
* założenie i prowadzenie akt osobowych tak, jak dla każdego innego pracownika,
* organizowanie i realizowanie kształcenia zawodowego młodocianych,
* prowadzenie ewidencji – wykazu pracowników młodocianych,
* dokonywanie odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, w przypadku pracodawcy zobowiązanego do tworzenia funduszu,
* stosowanie przepisów dotyczących potrąceń z wynagrodzenia za pracę.
* realizowanie programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego określonym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w zakresie nauczanego zawodu lub,
* realizowanie program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
* odpowiadać za to, aby osoby szkolące młodocianych posiadały odpowiednie kwalifikacje.

***OBOWIĄZKI MŁODOCIANEGO***

Do podstawowych obowiązków pracownika młodocianego należy m.in.:

* przestrzeganie czasu i organizacji pracy ustalonych u pracodawcy,
* przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
* dokształcanie się,
* przystąpienie do stosownego egzaminu, kończącego naukę zawodu lub przyuczenie.

**WAŻNE!** Pracodawca, jest zobowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

***WYNAGRODZENIE MŁODOCIANYCH***

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS.

Przeciętne wynagrodzenie w I kwartale 2024 r. wyniosło - 8.147,38 zł (Mon. Pol. z 2024 r. poz. 358).

|  |  |
| --- | --- |
| **Okres** | **1.06.2024 r. - 31.08.2024 r.** |
| nie mniej niż 8% ww. wynagrodzenia w I roku nauki lub klasie I branżowej szkoły I stopnia | **651,79 zł** |
| nie mniej niż 9% ww. wynagrodzenia w II roku nauki lub klasie II branżowej szkoły I stopnia | **733,26 zł** |
| nie mniej niż 10% ww. wynagrodzenia w III roku nauki lub klasie III branżowej szkoły I stopnia | **814,74 zł** |

**Podstawy prawne**

* [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740240141)
* [Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19910950425),
* [Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19960600278),
* [Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20230001240),
* [Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20102441626),
* [Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20180002369),
* [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](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000316),
* [Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu](https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20190000391).