

# RZEMIEŚLNICZA NAUKA ZAWODU

## Rzemieślnicza nauka zawodu

### Warunki zatrudnienia i rozwiązania umowy

Podstawowe informacje, które powinna zawierać umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego to:

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.

Umowa o pracę rozwiązuje się:

1. na mocy porozumienia stron;
2. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
3. przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosi:

- dwa tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż sześć miesięcy;
- jeden miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej sześć miesięcy;
- trzy miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej trzy lata.

Rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia mogą zarówno pracodawca, jak i pracownik. Kodeks pracy wskazuje przyczyny, dla których każda ze stron umowy o pracę może ją wypowiedzieć bez wypowiedzenia.

Sytuacje, w których może tego dokonać pracownik, określa art. 55 Kodeksu pracy. W przypadku pracodawcy art. 52 Kodeksu pracy.

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

1. niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania 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.

*Kodeks Pracy Art. 195. § 1 i Art. 196*

### Badania lekarskie

Zgodnie z art. 201 Kodeksu pracy młodociany pracownik podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym już w czasie zatrudnienia.

W przypadku młodocianego pracownika absolwenta szkoły podstawowej, który nie ukończył 15 lat, do zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego dodatkowo wymagana jest opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej.

### **Prawa i obowiązki ucznia**

Uczeń zobowiązany jest w szczególności 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 bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- systematycznego wypełniania obowiązku doksztalcania teoretycznego,
- odnoszenia się z szacunkiem do przełożonego i przestrzegania zasad koleżeńskiej współpracy,
- przystąpienia do egzaminu czeladniczego po zakończeniu nauki zawodu lub sprawdzającego po zakończeniu przyuczenia.

Uczeń ma prawo do:

- zatrudniania 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 doksztalcającą, umożliwienia mu regularnego uczęszczania na tę naukę oraz kontrolowania wykonania przez młodocianego obowiązku doksztalcania teoretycznego,
- pokrycia kosztu egzaminu czeladniczego przez mistrza szkolącego zdawanego przez młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie.

### **Wykaz prac wzbronionych młodocianym**

Zakaz zatrudniania młodocianych przy pracach wzbronionych w myśl art. 204 §1 Kodeksu Pracy ma na celu ochronę zdrowia fizycznego i psychicznego młodocianych oraz zapewnienie, aby wykonywana przez młodocianych praca nie miała ujemnego wpływu na ich rozwój. Wykaz prac wzbronionych jest zawarty w Obwieszczeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 sierpnia 2016 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac.

Obejmuje on prace, przy których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne, oraz prace szczególnie uciążliwe i zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu.

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 i zezwala się 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.

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

## Wynagrodzenie

Uczniowi, pracownikowi młodocianemu przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę. 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 (ogłasza prezes GUS).

Aktualne wynagrodzenie brutto pracowników młodocianych (uczniów) znajduje się na stronie (na samym dole strony):

<https://www.irpoznan.com.pl/strona,informacje-ekonomiczno-podatkowe.html>

## Czas pracy młodocianego pracownika

- do ukończenia 16 roku życia młodociany pracuje 6 godzin na dobę,
- po ukończeniu 16 roku życia młodociany pracuje 8 godzin na dobę,
- młodocianemu przysługuje przerwa w pracy trwająca nieprzerwanie 30 minut, jeśli dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny (przerwa wliczana jest do czasu pracy),
- młodocianemu przysługuje prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę,
- młodocianego pracownika nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej,
- przerwa w pracy młodocianego pracownika powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.

## Urlopy

Wymiar urlopu wypoczynkowego młodocianego nie jest zależny od stażu pracy i wynosi w roku kalendarzowym 26 dni roboczych niezależnie od dodatkowych dni wolnych od pracy.

- w pierwszym roku nauki przysługuje 38 dni roboczych (12 dni urlopu po 6 miesiącach pracy oraz 26 dni urlopu po przepracowaniu roku)
- z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni
- z chwilą ukończenia 18 lat, jeżeli prawo do urlopu młodociany uzyskał przed ukończeniem 18 lat, wymiar urlopu w tym roku kalendarzowym ulega zmniejszeniu do 20 dni (wykorzystanie urlopu wcześniej, przed ukończeniem 18 lat, w wymiarze 26 dni roboczych możliwe jest za zgodą pracodawcy, ponieważ to on udziela urlopu).
- młodocianemu uczęszczającemu do szkoły należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych
- młodociany ma prawo ubiegać się o urlop bezpłatny (ale nie więcej niż 2 miesiące łącznie z urlopem wypoczynkowym, jeżeli jest uczniem szkoły)

*Kodeks Pracy, Rozdział V, Art. 205. - link*

## Podstawy programowe kształcenia w zawodach

Podstawa programowa określa wiedzę i umiejętności, które powinien nabyć uczeń w wybranym zawodzie podczas trzyletniego okresu nauki.

Na stronie internetowej Ośrodka Rozwoju Edukacji udostępniono podstawy programowe dla wszystkich zawodów nauczanych w szkole, gdzie można zapoznać się z szczegółowym zakresem nauki:

<https://www.ore.edu.pl/2019/08/podstawa-programowa-ksztalcenia-w-zawodach-2019/>

### **Przedłużenie / skrócenie czasu trwania nauki zawodu realizowanej na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego**

W celu przedłużenia lub skrócenia czasu trwania nauki zawodu realizowanej na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego należy złożyć następujące dokumenty:

1. Wniosek o przedłużenie / skrócenie czasu trwania nauki zawodu realizowanej na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego
2. Trzy egzemplarze umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego,
3. Trzy egzemplarze aneksu do umowy z podpisami stron,
4. Zaświadczenie ze szkoły / zaświadczenie z ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego potwierdzające uczęszczanie na kurs / inne dokumenty potwierdzające powód przedłużenia,
5. W przypadku skrócenia czasu trwania nauki zawodu oświadczenie pracodawcy informujące o możliwości utraty dofinansowania kosztów kształcenia,
6. Oryginał dowodu opłaty z podaniem imienia i nazwiska wniesionej na rachunek bankowy Izby.

W przypadku osób, które składają wniosek o przedłużenie czasu trwania nauki zawodu z powodu uczestniczenia w kursie przygotowującym do egzaminu czeladniczego, prosimy o dostarczenie zaświadczenia z ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego, gdzie podaje się planowany termin zakończenia kursu.

Wnioski o przedłużenie czasu trwania nauki zawodu należy składać do Wydziału Oświaty Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu lub do Biura Pełnomocnika Izby w regionie niezwłocznie po otrzymaniu informacji o nieuzyskaniu promocji do klasy programowo wyższej, a nie później niż miesiąc przed rozpoczęciem powtarzania roku lub nie później niż miesiąc przed zakończeniem terminu nauki zawodu. Wnioski o przedłużenie złożone po zakończeniu nauki zawodu z przyczyn formalnych nie będą przyjmowane.

### **Podstawa prawna:**

§ 12, ust.1 i 2 Rozporządzenia 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.):

„§ 12.4) 1. Jeżeli młodociany dokształcający się w branżowej szkole I stopnia nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły, pracodawca, na wniosek młodocianego, albo izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach nie więcej niż o 6 miesięcy.

2. Pracodawca, na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik - izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może wyrazić zgodę na skrócenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie dokształca się w branżowej szkole I stopnia.”