

DOFINANSOWANIE KOSZTÓW KSZTAŁCENIA MŁODOCIANYCH PRACOWNIKÓW

HARMONOGRAM KURSÓW ZAWODOWYCH

OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZATRUDNIAJĄCEGO MŁODOCIANYCH

PRAKTYCZNA NAUKA ZAWODU PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

PRAWA I OBOWIĄZKI UCZNIA W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE MŁODOCIANYCH

WAŻNE DOKUMENTY

WZÓR DRUKU OCENY Z ZAJĘĆ PRAKTYCZNYCH - DO POBRANIA

DOFINANSOWANIE KOSZTÓW KSZTAŁCENIA MŁODOCIANYCH PRACOWNIKÓW

Pracodawcy, którzy zatrudniają młodocianego pracownika mogą liczyć na zwrot kosztów kształcenia po spełnieniu odpowiednich warunków i po zakończeniu przez młodocianego nauki zawodu.

1. Podstawa prawna:

- 1) art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 996 ze zm.)
- 2) Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010 Nr 244 poz 1626 ze zm.)
- 3) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 232 ze zm.)
- 4) Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i art. 108 Traktatu o funkcjonowaniu UE do pomocy de minimis (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1)
- 5) Rozporządzenie Komisji (WE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i art. 108 Traktatu o funkcjonowaniu UE do pomocy de minimis w sektorze rolnym (Dz. Urz. UE L 352 z 24.12.2013)
- 6) Ustawa z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (t.j. Dz. U. z 2018, poz. 362)
- 7) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 29 marca 2010 w sprawie zakresu informacji przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc de minimis (Dz. U. z 2010, Nr 53, poz. 311 ze zm.)
- 8) Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie zaświadczeń o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie i rybołówstwie (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 350).

2. Warunki otrzymania dofinansowania.

Pracodawca może otrzymać zwrot kosztów kształcenia młodocianego pracownika po spełnieniu warunków:

- 1) *pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych określone w przepisach w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania;*
- 2) *młodociany pracownik ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z przepisami, o których mowa w pkt 1.*

Uwaga: zgodnie z art. 36 ust. 15 ustawy pracodawcy są obowiązani powiadomić wójta gminy (burmistrza, prezydenta miasta), na terenie której mieszka młodociany o zawarciu z nim umowy w celu przygotowania zawodowego (albo przyjęcia go na kurs kwalifikacyjny zawodowy) w terminie 14 dni od dnia przyjęcia.

3. Jak otrzymać dofinansowanie?

Pracodawca musi złożyć odpowiedni wniosek, do którego należy dołączyć:

- 1) kopie dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje do prowadzenia kształcenia zawodowego młodocianych pracowników przez pracodawcę lub osobę prowadzącą zakład w imieniu pracodawcy albo osobę zatrudnioną u pracodawcy,
- 2) kopię dokumentu potwierdzającego zatrudnienie osoby prowadzącej szkolenie w imieniu pracodawcy albo osoby zatrudnionej u pracodawcy,
- 3) kopię umowy o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego,
- 4) kopię dyplomu lub świadectwa, albo zaświadczenie (oryginał) potwierdzające, że młodociany ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin zgodnie z przepisami w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania,
- 5) kopię świadectwa pracy młodocianego pracownika,
- 6) kopie dokumentów potwierdzających krótszy okres szkolenia w przypadku zmiany umowy,
- 7) aktualny wydruk z CEIDG lub wpis z KRS w zależności od formy prowadzonej działalności prowadzonej przez pracodawcę,
- 8) kopie dokumentów potwierdzających status prawny prowadzonej działalności w przypadku spółek,
- 9) wypełniony formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis,
- 10) kopie wszystkich zaświadczeń o pomocy de minimis, jakie otrzymał w roku, w którym ubiega się o pomoc, oraz w ciągu dwóch poprzedzających go lat, albo oświadczenia o wielkości pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie,
- 11) oświadczenie o poniesionych kosztach.

4. Wysokość dofinansowania

W tej samej ustawie (art. 122 ust. 2) określono również wysokość dofinansowania, jakie maksymalnie może uzyskać pracodawca. **W przypadku nauki zawodu jest to kwota do 8081**

zł (przy okresie kształcenia do 36 miesięcy; krótszy okres to proporcjonalne dofinansowanie). Z kolei **jeśli pracodawca przyuczał młodocianego do danej pracy, to kwota dofinansowania wynosi 254 zł za każdy miesiąc kształcenia.**

Co ważne, kwoty dofinansowania podlegają waloryzacji – wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych musi wynieść jednak 105% w roku poprzedzającym wypłatę dofinansowania.

Dofinansowanie przyznaje wójt/burmistrz/prezydent miasta właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika.

5. Termin składania dokumentów

Wnioski o dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika składa się w terminie **3 miesięcy** od dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu.

HARMONOGRAM KURSÓW ZAWODOWYCH

Kursy odbywają się w miesiącu maju. Dokładny harmonogram dostępny na stronie:

www.ckpbazanowice.pl => kursy zawodowe => turnusy dokształcania teoretycznego

OBOWIĄZKI PRACODAWCY ZATRUDNIAJACEGO MŁODOCIANYCH (art. 192)

Pracownik młodociany jest pracownikiem szczególnym. Zatrudnienie młodocianego wiąże się dla pracodawcy z wieloma dodatkowymi obowiązkami. Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy.

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika:

- 1) Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych - praca w godzinach nadliczbowych jest znacznie bardziej uciążliwa dla zdrowia młodego człowieka, stąd bierze się bezwzględny zakaz zatrudniania młodocianych po godzinach. Nie możliwe jest zatrudnienie młodocianego pracownika w godzinach nadliczbowych nawet za jego zgodą.
- 2) Zakaz zatrudniania w porze nocnej - młodocianych pracowników nie można zatrudniać w porze nocnej. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22.00 a 06.00. Jest to zakaz bezwzględnie obowiązujący.
- 3) Ograniczony czas pracy – czas pracy pracownika młodocianego nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu pracy wlicza się cały czas nauki, w wymiarze wynikającym z obowiązującego programu zajęć szkolnych. Nie ma znaczenia, czy nauka odbywała się w godzinach pracy czy po godzinach pracy.
- 4) Przerwa w pracy - pracownik młodociany ma prawo do 30-minutowej przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy, jeżeli jego dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny.

- 5) Dłuższych okresy odpoczynku - dobowy okres odpoczynku powinien obejmować porę nocną i powinien trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin. Tygodniowy okres odpoczynku powinien trwać nieprzerwanie przez co najmniej 48 godzin i obejmować niedzielę.
- 6) Prawo do urlopu – pracodawca ma obowiązek udzielać młodocianym pracownikom urlopu wypoczynkowego. Prawo do urlopu wypoczynkowego pracownik młodociany uzyskuje z upływem sześciu miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy, w wymiarze 12 dni. Z upływem roku pracy pracownik młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni.
- 7) Przerwa na ferie - pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi młodocianemu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym dwóch miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

PRAKTYCZNA NAUKA ZAWODU PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

1. Warunki zatrudnienia pracowników młodocianych reguluje ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 2018, poz. 917 ze zm.)

Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z zastrzeżeniem art. 191 § 2¹–2³.

Zgodnie z art. 191 § 1 k.p. wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- 1) ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową;
- 2) przedstawiają świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu.

Młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

- 1) Osoba, która ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat.
- 2) Osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, niemająca 15 lat, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, jeżeli:
 - została ona przyjęta do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w ośmioletniej szkole podstawowej albo
 - uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Zgodnie z k.p. umowa o pracę z młodocianym powinna określać 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.

Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin. Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin. Określony powyżej wymiar czasu pracy obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Zgodnie z Kodeksem pracy czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Natomiast czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰. W wyjątkowych przypadkach (określonych w drodze rozporządzenia przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w porozumieniu z Ministrem Edukacji Narodowej) zatrudniania osób niemających 16 lat, pora nocna przypada pomiędzy godzinami 20⁰⁰ a 6⁰⁰. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca 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.

Pracownik młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze 12 dni roboczych. Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 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, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.

Pracodawca jest obowiązany na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Kodeks pracy określa obowiązki pracodawcy, który zatrudnia pracowników młodocianych. I tak, pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy,
 - 2) prowadzić ewidencję pracowników młodocianych,
 - 3) zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalcaniem się,
 - 4) zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed rozpoczęciem przez niego pracy (wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy lub w osobnym akcie),
 - 5) ustalić wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego,
 - 6) przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami,
 - 7) na wniosek młodocianego, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy (okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze).
2. Zgodnie z § 1 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U z 1996 r. Nr 60, poz. 278 ze zm.):

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, może odbywać się przez:

- 1) naukę zawodu,
- 2) przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

- 1) pracodawca,
- 2) osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- 3) osoba zatrudniona u pracodawcy, pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu.

Nieodzownym elementem umowy o pracę z pracownikiem młodocianym jest doksztalcanie teoretyczne. Pracodawca jest zobowiązany do określenia sposobu doksztalcania teoretycznego już w momencie zawierania umowy o pracę z młodocianym.

W razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, a także izbę rzemieślniczą.

Pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu:

- 1) kieruje ich na doksztalcanie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia, albo
- 2) kieruje ich na doksztalcanie teoretyczne do ośrodka doksztalcania i doskonalenia zawodowego, albo

3) organizuje doszkalać w teoretycznym zakresie.

Jeżeli młodociany doszkalać 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.

Zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.

3. Obowiązki i zadania podmiotów przyjmujących uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu określają także rozporządzenia ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2017r. poz. 1644) , podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych na praktyczną naukę zawodu:

- 1) zapewniają warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, a w szczególności:
 - stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej przysługujące na danym stanowisku pracy pracownikom, zgodnie z odrębnymi przepisami,
 - pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
 - nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy, zgodnie z odrębnymi przepisami,
 - dostęp do urządzeń higieniczno - sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno - bytowych,
- 2) wyznaczają odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych,
- 3) zapoznają uczniów lub młodocianych z organizacją pracy, regulaminem pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,
- 4) nadzorują przebieg praktycznej nauki zawodu,
- 5) sporządzają, w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentację powypadkową,
- 6) współpracują ze szkołą,
- 7) powiadamiają szkołę o naruszeniu przez ucznia lub młodocianego regulaminu pracy.

Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, jeżeli:

- 1) pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych, określone w odrębnych przepisach,
 - 2) młodociany pracownik ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z odrębnymi przepisami.
4. Dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika, w drodze decyzji. Szczegóły - DOFINANSOWANIE KOSZTÓW KSZTAŁCENIA MŁODOCIANYCH PRACOWNIKÓW

PRAWA I OBOWIĄZKI UCZNIA W RAMACH PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

1. W razie, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia ucznia, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, uczeń - ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego (instruktora praktycznej nauki zawodu, opiekuna praktyki, nauczyciela, dyrektora szkoły lub zarządzającego firmą – w zależności od możliwości komunikacji w danym momencie).
2. Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa w/w zagrożenia, uczeń - ma prawo oddalić się z miejsca zagrożenia, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Uczeń ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, powstrzymać się od wykonywania pracy, wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób (np. praca na wysokości powyżej 1 metra, obsługa urządzeń szczególnie niebezpiecznych lub wynikających z zarządzenia pracodawcy w sprawie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych).
3. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w trakcie praktycznej nauki zawodu jest podstawowym obowiązkiem ucznia. W szczególności uczeń - jest obowiązany:
 - 1) Znać przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym.
 - 2) Wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych.
 - 3) Dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy.
 - 4) Stosować środki ochrony zbiorowej, a także używać przydzielonych środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem.
 - 5) Poddawać się zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich (w szczególności w zakresie tzw. przeciwwskazań). Obowiązek kierowania młodocianych na badania profilaktyczne wynika wprost z art.201 Kodeksu Pracy. Norma ta stanowi, że młodociany podlega wstępnym badaniom

lekarskim przed podjęciem pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym (powyżej 30 dni zwolnienia lekarskiego) w czasie zatrudnienia. Zaświadczenie lekarskie potwierdza, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Zaświadczenie lekarskie wydane na potrzeby szkoły nie spełnia wymogów określonych przepisami kodeksowymi.

- 6) Niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w zakładzie pracy lub miejscu odbywania praktyki wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym im niebezpieczeństwie. 7) Współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE MŁODOCIANYCH (KLASY WIELOZAWODOWE)

OKRES NAUKI ZAWODU

Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu rzemieślnik zawiera z młodocianym na czas nieokreślony (który nie może być krótszy niż 33 miesiące i nie dłuższy niż 36 miesięcy) co oznacza, że po zakończeniu nauki, której okres jest ustalony w umowie, rzemieślnik powinien spisać z byłym uczniem stosowną umowę o pracę lub rozwiązać z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem.

TERMIN ZAWARCIA UMOWY O PRACĘ

Umowę o pracę w celu nauki zawodu z młodocianym, zawiera pracodawca w terminach przyjęć kandydatów do szkół branżowych. W takim przypadku zajęcia praktyczne u pracodawcy rozpoczynają się z dniem 1 września, z chwilą rozpoczęcia roku szkolnego. Rok szkolny trwa od 1 września do 31 sierpnia. W przypadku rozwiązania umowy pomiędzy podmiotem szkolącym a młodocianym, uczeń zostaje skreślony (z mocy prawa) z listy uczniów.

PRAWA I OBOWIĄZKI

Przedstawiciel cechu informuje strony umowy tj. pracodawcę rzemieślnika i ucznia młodocianego pracownika o prawach i obowiązkach wynikających z zawarcia umowy, ze zwróceniem szczególnej uwagi na obopólne obowiązki w dziedzinie realizowania programu nauki praktycznej i teoretycznej, a także przestrzegania przepisów prawa pracy i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, regulaminów stosowanych u pracodawcy oraz przystąpienia młodocianego do egzaminu czeladniczego stanowiącego zakończenie nauki zawodu.

DOKSZTAŁCANIE TEORETYCZNE MŁODOCIANYCH

Cech udziela pomocy rzemieślnikowi w organizacji kształcenia teoretycznego młodocianych pracowników w formach:

1. szkolnej - współpracując ze szkołą branżową, zwłaszcza na etapie planowania rozmiarów naboru uczniów w określonych zawodach rzemieślniczych, organizacji czasu nauki

teoretycznej w szkole oraz nadzoru nad realizacją przez ucznia obowiązku nauki teoretycznej,

2. pozaszkolnej - organizując doksztalcanie teoretyczne młodocianych we współpracy z izbą rzemieślniczą, inną placówką oświatową lub w ramach własnych w drodze prowadzenia szkoły zasadniczej, bądź kursów doksztalcających młodocianych w zakresie podstaw programowych obowiązkowych przedmiotów zawodowych teoretycznych dla szkoły branżowej, realizowanych na podstawie programów zaakceptowanych przez Związek Rzemiosła Polskiego.

ZAKOŃCZENIE NAUKI

Nauka zawodu młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego u pracodawców rzemieślników kończy się egzaminem czeladniczym. Egzamin czeladniczy dla młodocianych pracowników zatrudnionych w celu nauki zawodu, przeprowadzany na podstawie odrębnych przepisów, jest egzaminem zawodowym, to jest potwierdzającym kwalifikacje zawodowe. Cech udziela pomocy rzemieślnikom i młodocianym pracownikom w przygotowaniu się do egzaminu czeladniczego oraz sporządzeniu wniosku na egzamin i skompletowaniu niezbędnej dokumentacji, współpracuje w tych sprawach z macierzystą Izbą Rzemieślniczą i szkołą branżową.