



Związek
Rzemiosła
Polskiego

**Zwiększanie
efektywności
przygotowania
zawodowego
w rzemiośle
w procesie
nadzoru
sprawowanego
przez
organizacje
rzemiosła**



RDS RADA
DIALOGU
SPOŁECZNEGO



ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO

PREZES

Jan Gogolewski

Szanowni Państwo,

Przekazujemy wydawnictwo powstałe w efekcie aktywnego udziału organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła w działaniach pod auspicjami Rady Dialogu Społecznego.

Rada Dialogu Społecznego skupia przedstawicieli związków zawodowych, organizacji pracodawców, w tym Związku Rzemiosła Polskiego oraz stronę rządową, i jest to istotne gremium stanowiące forum konsultacji rozwiązań, które są kluczowe z punktu widzenia polskiej gospodarki i rynku pracy.

Przedstawiciele regionalnych organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła – izb rzemieślniczych i cechów – uczestniczą w dialogu społecznym na poziomie wojewódzkim i powiatowym (m.in. via wojewódzkie rady dialogu społecznego, czy też na forum wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy). Na tych poziomach prowadzone są rozmowy, negocjacje i wypracowywane rozwiązania, mające na celu wzmocnienie działalności gospodarczej przedsiębiorców, z uwzględnieniem specyfik i potrzeb regionów oraz dbałość o prawa pracowników.

Dialog społeczny odbywa się również na poziomie przedsiębiorstw. Rzeczowe rozmowy i negocjacje, z poszanowaniem interesów obydwu stron, w praktyce zapobiegają konfliktom i służą rozwojowi firmy. Jednym z obszarów, gdzie dialog znajduje praktyczne zastosowanie, jest edukacja zawodowa, która licząco oddziałuje na budowę potencjału kadr w przedsiębiorstwie.

Wspieranie początkowego kształcenia zawodowego, ma ważny wymiar dla lepszego dostosowania efektów uczenia się do nowych potrzeb rynku pracy, aby zaspokoić oczekiwania firm w zakresie umiejętności, a młodzieży ułatwić przejście ze szkoły do zatrudnienia, a więc skutecznego wejście na rynek pracy. Można to osiągnąć poprzez uznanie szczególnej roli instytucji pośredniczących, jakimi są organizacje pracodawców: izby rzemieślnicze i cechy, które wspierają rzemieślników w realizacji szkolenia zawodowego w rzemiośle. Ma to szczególne znaczenie, bowiem w obszarze edukacji zawodowej, wobec rzemiosła stoją wyzwania związane z inwestowaniem w umiejętności cyfrowe, który to proces został przyspieszony przez pandemię COVID-19 oraz wdrażaniem zielonej transformacji.

Prowadzenie dialogu społecznego w celu zapewnienia warunków właściwego rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenia konkurencyjności i spójności społecznej polskiej gospodarki, musi odnosić się do wymiaru praktycznego. W ten kontekst wpisuje się zaangażowanie organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła w działania związane z nadzorem przebiegu przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych oraz udzielanie pomocy merytorycznej i organizacyjnej rzemieślnikom szkolącym uczniów.

Przygotowane opracowanie oddajemy w Państwa ręce, aby jakościowo wzmocnić te działania oraz rozwijać i utrwalać współpracę organizacji rzemiosła z różnymi interesariuszami bezpośrednio uczestniczącymi w kształceniu zawodowym budowaniu regionalnych polityk w tym zakresie – wykorzystując szerokokorozumiany dialog społeczny.

Jan Gogolewski

*Wiceprzewodniczący Rady Dialogu Społecznego
Prezes Związku Rzemiosła Polskiego*

Warszawa, grudzień 2020 r.

Związek Rzemiosła Polskiego
ul. Miodowa 14, 00-246 Warszawa
+48 22 50 44 200, zrp@zrp.pl, www.zrp.pl

Zwiększanie efektywności przygotowania zawodowego w rzemiośle w procesie nadzoru sprawowanego przez organizacje rzemiosła

Zasady i tryb sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych oraz udzielania pomocy merytorycznej i organizacyjnej rzemieślnikom szkolącym uczniów

Autor: Agnieszka Harasim

Konsultacje: Jolanta Kosakowska

Projekt okładki, redakcja, korekta, skład, łamanie, druk i oprawa:
CC Professionals Group, www.ccpog.com.pl

Nakład: 1200 egz.

ISBN 978-83-939828-7-5

© Związek Rzemiosła Polskiego

**Wydawnictwo przygotowane w Związku Rzemiosła Polskiego.
Sfinansowane ze środków budżetu państwa na realizację zadań strony
pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego**

Spis treści

1. Podstawy prawne	9
2. Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle	13
2.1. FORMY SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZYGOTOWANIEM ZAWODOWYM W RZEMIOŚLE	13
2.2. PODSTAWOWE ZADANIA IZBY RZEMIEŚLNICZEJ W ZAKRESIE SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZEBIEGIEM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO W RZEMIOŚLE	14
2.3. PODSTAWOWE ZADANIA CECHU W ZAKRESIE SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZEBIEGIEM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO W RZEMIOŚLE	15
3. Przed zawarciem umowy w celu przygotowania zawodowego	21
3.1. WARUNKI, JAKIE MUSI SPEŁNIĆ RZEMIEŚLNIK ZATRUDNIAJĄCY MŁODOCIANEGO PRACOWNIKA W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO	21
3.1.1. Definicja pracodawcy – rzemieślnika	21
3.1.2. Kwalifikacje osoby prowadzącej przygotowanie zawodowe	24
3.1.3. Warunki do realizacji przygotowania zawodowego u pracodawcy – rzemieślnika	27
3.2. WARUNKI, JAKIE MUSI SPEŁNIĆ MŁODOCIANY, KTÓRY CHCE BYĆ ZATRUDNIONY W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO	27
4. Zatrudnienie pracownika młodocianego w celu przygotowania zawodowego ...	33
4.1. UMOWA O PRACĘ W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO	33
4.1.1. Termin zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	35
4.1.2. Strony umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	36
4.1.3. Rodzaj umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	36
4.1.3.1. Wypowiedzenie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	37
4.1.4. Formy przygotowania zawodowego młodocianego pracownika	38
4.1.5. Zawody, w których prowadzone jest przygotowanie zawodowe w rzemiośle	39
4.1.6. Czas trwania przygotowania zawodowego	40
4.1.7. Przerwanie nauki i kontynuacja nauki u innego pracodawcy	41
4.1.8. Egzamin na zakończenie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy u rzemieślnika	42
4.1.9. Obowiązek doksztalcenia teoretycznego młodocianego pracownika	43
4.1.10. Koszty doksztalcenia teoretycznego	44
4.1.11. Wynagrodzenie pracownika młodocianego	45

4.1.12. Podstawowe prawa i obowiązki pracownika młodocianego i pracodawcy	46
4.1.13. Załączniki do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	48
4.1.14. Podpisana umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego.....	49
5. Szczególna ochrona prawna pracowników młodocianych	53
5.1. CZAS PRACY PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO	53
5.2. PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM PRACOWNIKOM	53
5.3. PRAWO DO URLOPU PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO	54
6. Realizacja nauki na podstawie szkolnego planu nauczania	59
7. Praktyczna nauka zawodu realizowana u pracodawcy – rzemieślnika – program nauczania zawodu	63
8. Standardy wymagań egzaminacyjnych na egzaminach czeladniczych i mistrzowskich w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła.....	67
9. Ocena zajęć praktycznych.....	71
10. Organizacja roku szkolnego	75
11. Dzienniczek praktycznej nauki zawodu sposobem monitorowania postępów ucznia w nauce zawodu	79
12. Dokumentacja pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika.....	83
13. Instrumenty wspierające finansowo pracodawców szkolących młodocianych pracowników	87
13.1. REFUNDACJA WYNAGRODZEŃ WYPŁACANYCH MŁODOCIANYM PRACOWNIKOM.....	87
13.2. DOFINANSOWANIE KOSZTÓW KSZTAŁCENIA	88
14. Wykaz przydatnych linków i tabel	93
15. Załączniki	I
Załącznik 1. Oświadczenie o niekaralności	III
Załącznik 2. Wzór umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	IV
Załącznik 2a. Załącznik do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego – Ustalenia w związku z art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.).....	VI
Załącznik 2b. Klauzula informacyjna danych osobowych	VII
Załącznik 3. Oświadczenie przedsiębiorcy	VIII
Załącznik 4. Oświadczenie kandydata do branżowej szkoły I stopnia.....	IX
Załącznik 5. Wykaz zawodów, w których może być prowadzona nauka zawodu w rzemiośle – stan prawny na grudzień 2020	X
Załącznik 6. Wzór przykładowego dzienniczka praktycznej nauki zawodu	XV
Załącznik 7. Karta informacyjna pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego	XXII

1.

Podstawy
prawne

1. Podstawy prawne

Podstawowe przepisy regulujące zasady zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego oraz związane ze sprawowaniem nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle:

- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. z 2017 r. poz. 89 i 1607 ze zm.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)
 - Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010, z 2019 r. poz. 1636)
 - Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r. poz. 1509)
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391)
 - 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 (Dz.U. z 2019 r. poz. 316 ze zm.)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019 r. poz. 639 ze zm.)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1603 ze zm.)
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2020 r. poz. 1327)
 - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz.U. z 2019 r. poz. 1707)

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 373)
- Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245 ze zm.)
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. z 2020 r. poz. 226)
- Ustawa z dnia 31 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych (Dz.U. z 2019 r. 1495 ze zm.)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1409 ze zm.)
 - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. z 2020 r. poz. 1581)
 - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018 r. poz. 227)

2.

Nadzór
nad przebiegiem
przygotowania
zawodowego
w rzemiośle

2. Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle

Podstawowe cele nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych:

- doskonalenie systemu nauki zawodu organizowanej u pracodawców – rzemieślników, ze szczególnym uwzględnieniem podnoszenia jakości szkolenia praktycznego i teoretycznego organizowanego dla młodocianych pracowników dokształcających się w systemie szkolnym i pozaszkolnym,
- doprowadzenie do zgodności postępowania pracodawcy i młodocianego pracownika z przepisami regulującymi proces zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego,
- zapewnienie optymalnych warunków nauki i pracy młodocianym realizującym przygotowanie zawodowe u pracodawców rzemieślników,
- wspomaganie szkolących pracodawców rzemieślników w wypełnianiu obowiązków wynikających z faktu realizacji dodatkowych, obok gospodarczych, zadań oświatowych,
- upowszechnianie informacji o przygotowaniu zawodowym w rzemiośle,
- promowanie pracodawców szkolących młodocianych pracowników,
- promowanie dialogu społecznego wykorzystywanego do wypracowania optymalnych warunków organizacji i realizacji dualnego kształcenia zawodowego w rzemiośle.

2.1. FORMY SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZYGOTOWANIEM ZAWODOWYM W RZEMIOŚLE

Rzemieślnicy zatrudniający pracowników w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle obowiązani są spełniać warunki określone odrębnymi przepisami oraz być członkami jednej z organizacji rzemiosła: izby rzemieślniczej bądź cechu¹. Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych sprawuje izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia cech, którego członkiem jest rzemieślnik².

Upoważnienie ma formę pisemnego porozumienia izby rzemieślniczej i cechu, określającego zakres przekazywanych uprawnień do sprawowania nadzoru oraz tryb i terminy składania przez cech informacji o nadzorze.

Porozumienie jest poprzedzone uchwałą właściwego organu izby w sprawie przekazania uprawnień i uchwałą organu cechu o przyjęciu uprawnień. Izba rzemieślnicza może cofnąć przekazane uprawnienia w przypadku stwierdzenia, że cech nie realizuje przyjętych zobowiązań.

¹ Art. 3 ust. 5 ustawy o rzemiośle.

² Ibidem, art. 3 ust. 6.

Związek Rzemiosła Polskiego w ramach działalności statutowej – polegającej m.in. na wsparciu organizacyjnym i merytorycznym zrzeszonych organizacji – opracował i przekazał Uchwałą Nr 4 Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego z dnia 19 lutego 2002 r. znak: NO-I-130/02, Uchwałą nr 8 Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego z dnia 2 kwietnia 2008 r. znak: NO-I-130/08 oraz Uchwałą nr 30 Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego z dnia 9 grudnia 2020 r. do stosowania izbom rzemieślniczym „Zasady i tryb sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych”.

Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle sprawowany jest przez organizacje samorządu rzemiosła: izby rzemieślnicze i cechy w formie kontroli, wspomagania i monitorowania, m.in. poprzez:

- dostarczenie przez cechy we współpracy z izbami rzemieślniczymi pracodawcy oraz uczniowi i młodocianemu pracownikowi niezbędnych informacji i materiałów związanych z realizacją procesu przygotowania zawodowego,
- prowadzenie przez cechy i izby doradztwa dla szkolących rzemieślników,
- współdziałanie izb i cechów z właściwymi organami administracji rządowej i samorządowej, instytucjami rynku pracy kuratoriami oraz szkołami branżowymi w zakresie planowania i organizowania kształcenia teoretycznego młodocianych pracowników w formach szkolnych i pozaszkolnych,
- organizowanie przez cech, we współpracy z izbą rzemieślniczą, szkoleń dla rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego (szkoła mistrzów),
- organizowanie przez izbę rzemieślniczą szkoleń doskonalących dla przedstawicieli cechów upoważnionych do wykonywania zadań związanych z nadzorem nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych,
- monitorowanie efektywności i ocenę jakości szkolenia organizowanego u pracodawców rzemieślników, polegającej na analizowaniu przez izbę rzemieślniczą wyników egzaminów czeladniczych, uzyskanych przez kończących naukę zawodu młodocianych pracowników.

2.2. PODSTAWOWE ZADANIA IZBY RZEMIEŚLNICZEJ W ZAKRESIE SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZEBIEGIEM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO W RZEMIOŚLE

Izba rzemieślnicza, sprawując nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle, wykonuje w szczególności zadania:

- współpracuje z władzami samorządu województwa i powiatu, kuratorium oświaty, wojewódzką i powiatowymi radami zatrudnienia, wojewódzką radą dialogu społecznego oraz państwowymi organami nadzoru nad warunkami pracy, a także z innymi placówkami w zakresie organizacji kształcenia teoretycznego młodocianych pracowników

w szkołach branżowych, upowszechniania informacji o zasadach prawnych i organizacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego w rzemiośle oraz wniosków i uwag wynikających z ocen przebiegu przygotowania zawodowego w rzemiośle;

- dokonuje, co najmniej raz w roku, analizy i oceny wyników egzaminów czeladniczych. W analizie należy wykorzystać wnioski i uwagi przewodniczących komisji egzaminacyjnych oraz sekretarzy izby uczestniczących w sesjach egzaminacyjnych dotyczące poziomu przygotowania kandydatów z zakresu umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej. Ogólne wnioski i uwagi należy przekazać do cechów oraz odpowiednio do jednostek samorządu terytorialnego, szkół branżowych dokształcających młodocianych pracowników, ośrodków organizujących kształcenie w formie kursowej;
- organizuje co najmniej raz w roku seminarium szkoleniowe dla przedstawicieli cechów upoważnionych do realizacji zadań z zakresu nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle. W ramach programu należy uwzględnić: przepisy prawne związane z organizacją nauki zawodu młodocianych, metody współpracy z zakładami szkolącymi, wnioski i uwagi zgłaszane przez komisje egzaminacyjne i ich sekretarzy. Udział upoważnionych przedstawicieli cechu jest obowiązkowy, co należy uwzględnić w treści upoważnienia Izby;
- sporządza, na podstawie informacji uzyskanych z cechów, zbiorczą informację nt. stanu szkolenia młodocianych pracowników zatrudnionych u rzemieślników zrzeszonych w obrębie działalności izby rzemieślniczej;
- przygotowuje i przekazuje do cechów wzorcowe zestawy dokumentacji związanej z organizacją i przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników,
- organizuje kształcenie teoretyczne dla młodocianych pracowników, którzy wybrali pozaszkolną formę nauki teoretycznej w ramach prowadzonej przez izbę placówki uprawnionej do organizacji turnusów kształcenia teoretycznego;
- inicjuje i organizuje inne formy doskonalenia zawodowego pracowników i doskonalenie metod i form współpracy w zakresie sprawowania nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- promuje przygotowanie zawodowe organizowane w zakładach rzemieślniczych z wykorzystaniem różnych form przekazu informacji: media, spotkania w szkołach oraz w innych instytucjach i organizacjach.

2.3. PODSTAWOWE ZADANIA CECHU W ZAKRESIE SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZEBIEGIEM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO W RZEMIOŚLE

Cech sprawując, z upoważnienia izby rzemieślniczej, nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle, wykonuje w szczególności następujące zadania:

- współpracuje z władzami lokalnymi, instytucjami rynku pracy oraz dyrektorami i radami pedagogicznymi szkół branżowych (na zaproszenie może brać udział z głosem dorad-

czym w zebraniach rady pedagogicznej), w których młodociani pracownicy zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego realizują doksztalcanie teoretyczne oraz w zakresie wniosków i uwag wynikających z działalności szkoleniowej pracodawców rzemieślników i egzaminów czeladniczych;

- potwierdza, z udziałem specjalisty z zakresu BHP, warunki zakładu pracy umożliwiające prowadzenie przygotowania zawodowego młodocianych, ustalając maksymalną liczbę młodocianych;
- prowadzi wykaz pracodawców – rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego, zawierający informacje o stanie zatrudnienia młodocianych pracowników, kwalifikacjach zawodowych i pedagogicznych osób szkolących (instruktorów praktycznej nauki zawodu), formach organizacji doksztalcania teoretycznego, okresach nauki zawodu, terminach przystąpienia do egzaminów czeladniczych;
- ustala osobę odpowiedzialną w cechu za nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych w rzemiośle, która powinna posiadać przygotowanie pedagogiczne (co najmniej takie, jak instruktor praktycznej nauki zawodu);
- organizuje cykliczne spotkania instruktazowe z mistrzami szkolącymi (instruktorami praktycznej nauki zawodu); ich program w szczególności powinien obejmować: zasady prawne związane ze szkoleniem młodocianych pracowników (zmiany, nowe regulacje), elementy metodyki i dydaktyki związanej z realizacją programu praktycznej nauki zawodu;
- przygotowuje uroczystą oprawę podpisania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, połączonego z omówieniem podstawowych praw i obowiązków rzemieślników oraz młodocianych pracowników, a także wręczenia świadectw czeladniczych po zdanych egzaminach, z udziałem rodziców, przedstawicieli szkół oraz innych urzędów i organizacji;
- uczestniczy w rozstrzyganiu ewentualnych sporów i nieporozumień pomiędzy szkolącym rzemieślnikiem a młodocianym pracownikiem wynikłych w trakcie trwania przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- udziela informacji na temat wolnych miejsc, w których może się odbywać przygotowanie zawodowe w rzemiośle oraz pomocy młodocianemu, który z uzasadnionych przyczyn chce zmienić miejsce przygotowania zawodowego;
- promuje naukę zawodu organizowaną w zakładach rzemieślniczych poprzez udzielanie i upowszechnianie informacji na temat zasad prawnych i organizacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego w rzemiośle, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków pracodawcy szkolącego oraz młodocianego pracownika zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- udziela informacji oraz przygotowuje i udostępnia niezbędną dokumentację związaną z organizacją przygotowania zawodowego młodocianego w rzemiośle,
- ustala w porozumieniu z pracodawcami treści porozumień zawieranych ze szkołą w oparciu o art. 120a. ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe dotyczące realizacji i monitorowania programów nauczania;

- gromadzi inne dokumenty wynikające z przepisów prawa związane z przygotowaniem zawodowym pracowników młodocianych (m.in. oświadczenia „o niekaralności” osób prowadzących przygotowanie zawodowe zgodnie z art. 120 ust. 3a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, kopie dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji instruktora praktycznej nauki zawodu).

3.

Przed zawarciem
umowy w celu
przygotowania
zawodowego

3. Przed zawarciem umowy w celu przygotowania zawodowego

3.1. WARUNKI, JAKIE MUSI SPEŁNIĆ RZEMIEŚLNIK ZATRUDNIAJĄCY MŁODOCIANEGO PRACOWNIKA W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

3.1.1. Definicja pracodawcy – rzemieślnika

Ustawą z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245 ze zm.) wprowadzone zostały jednoznaczne przepisy określające to, do jakiego rodzaju egzaminu: czeladniczego czy zawodowego, uczniowie branżowych szkół I stopnia, którzy odbywają praktyczną naukę zawodu u pracodawców będących lub niebędących rzemieślnikami, mają przystąpić, by:

- ukończyć szkołę,
- pracodawca otrzymał dofinansowanie kosztów kształcenia.

W związku z tym istotnym elementem nadzoru stała się weryfikacja przedsiębiorców zrzeszonych w strukturach rzemiosła pod względem spełniania przez nich warunków definiujących pracodawcę – rzemieślnika.

Pracodawca – rzemieślnik, który chce zatrudniać pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, winien spełnić łącznie warunki określone w ustawie o rzemiośle zawarte w: art. 2 ust. 1, 4 i 6 oraz w art. 3 ust. 1 i 5., czyli:

- prowadzić działalność gospodarczą w jednej z branż rzemieślniczych,
- posiadać status mikro, małego lub średniego przedsiębiorcy,
- prowadzić działalność z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji, w jednej z form prowadzenia działalności wymienionych w ustawie,
- posiadać odpowiednie kwalifikacje rzemieślnicze wymienione w ustawie (w zależności od formy prowadzonej działalności oraz od relacji zachodzących pomiędzy współnikami),
- być zrzeszonym w cechu lub izbie rzemieślniczej.

Nowelizacją ustawy o rzemiośle³ poszerzono katalog przedsiębiorców, których zawodowa działalność gospodarcza jest rzemiosłem. Do końca 2019 roku mogły to być tylko osoby fizyczne lub wspólnicy spółki cywilnej osób fizycznych wykonujący działalność gospodarczą z wykorzystaniem zawodowych kwalifikacji. Od 1 stycznia 2020 r. do rzemiosła zostały włączone również: spółki jawne, komandytowe, komandytowo-akcyjne z udziałem współ-

³ Zmieniona ustawą z dnia 31 lipca 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w celu ograniczenia obciążeń regulacyjnych (Dz.U. z 2019 r. 1495 ze zm.).

ników posiadających kwalifikacje zawodowe (dyplom mistrza lub świadectwo czeladnicze) lub określonych przypadków, kiedy tylko jeden ze współników obowiązany jest posiadać kwalifikacje (mistrzowskie lub czeladnicze) oraz jednoosobowe spółki kapitałowe, kiedy to jej właściciel ma ww. odpowiednie w/w kwalifikacje uprawniające. W celu zweryfikowania, czy podmiot wpisuje się w definicję rzemieślnika, służą dane zawarte w tabeli 1.

Tabela 1. Zdefiniowanie przedsiębiorcy jako rzemieślnika

Forma prowadzenia działalności	Wielkość przedsiębiorstwa	Zakres działalności – z wyłączeniem działalności	Obowiązek posiadania kwalifikacji zawodowych przez	Rodzaje kwalifikacji zawodowych w rzemiośle	Obowiązek zrzeszenia się w organizacji rzemiosła: izba rzemieślnicza lub cech
Osoba fizyczna	mikro małe średnie	<ul style="list-style-type: none"> handlowej usług hotelarskich transportowej usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów usług leczniczych wytwórczej usługowej artystów plastyków i fotografików 	przedsiębiorcę	dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła dyplom mistrza świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła	tak, w przypadku zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego
Spółka cywilna osób fizycznych	mikro małe średnie (wszyscy wspólnicy łącznie)	<ul style="list-style-type: none"> handlowej usług hotelarskich transportowej usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów usług leczniczych wytwórczej usługowej artystów plastyków i fotografików 	wszystkich współników lub przez co najmniej jednego ze współników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego współnika	dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła, dyplom mistrza świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła	tak, w przypadku zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego

Forma prowadzenia działalności	Wielkość przedsiębiorstwa	Zakres działalności – z wyłączeniem działalności	Obowiązek posiadania kwalifikacji zawodowych przez	Rodzaje kwalifikacji zawodowych w rzemiośle	Obowiązek zrzeczenia się w organizacji rzemiosła: izba rzemieślnicza lub cech
Spółka jawna	mikro małe średnie	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • wszystkich współników lub • przez • co najmniej jednego ze współników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego współnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego • w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	tak, w przypadku zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego
Spółka komandytowa osób fizycznych	mikro małe średnie	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • wszystkich współników lub • przez • co najmniej jednego ze współników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego współnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego • w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	tak, w przypadku zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego
Spółka komandytowo-akcyjna osób fizycznych	mikro małe średnie	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • wszystkich współników lub • przez • co najmniej jednego ze współników pod warunkiem, że pozostali są małżonkiem, wstępnym lub zstępnym tego współnika 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego • w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	tak, w przypadku zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego

Forma prowadzenia działalności	Wielkość przedsiębiorstwa	Zakres działalności – z wyłączeniem działalności	Obowiązek posiadania kwalifikacji zawodowych przez	Rodzaje kwalifikacji zawodowych w rzemiośle	Obowiązek zrzeczenia się w organizacji rzemiosła: izba rzemieślnicza lub cech
Jednoosobowa spółka kapitałowa powstała w wyniku przekształcenia się przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną	mikro małe średnie	<ul style="list-style-type: none"> • handlowej • usług hotelarskich • transportowej • usług świadczonych w wykonywaniu wolnych zawodów • usług leczniczych • wytwórczej • usługowej artystów plastyków i fotografików 	<ul style="list-style-type: none"> • przedsiębiorcę 	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom lub świadectwo ukończenia wyższej, ponadgimnazjalnej lub ponadpodstawowej szkoły o profilu technicznym bądź artystycznym w zawodzie (kierunku) odpowiadającym dziedzinie wykonywanego rzemiosła, • dyplom mistrza • świadectwo czeladnicze lub tytuł robotnika wykwalifikowanego • zaświadczenie potwierdzające posiadanie wybranych kwalifikacji zawodowych • w zakresie zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemiosła 	tak, w przypadku zatrudniania pracowników w celu przygotowania zawodowego

Przedsiębiorcom, którzy po 1 października 2020 r. uzyskali kwalifikacje zawodowe potwierdzone dyplomem mistrza lub świadectwem czeladniczym, izba rzemieślnicza wprowadza informację o posiadanej kwalifikacji do Centralnej Ewidencji i Informacji Działalności Gospodarczej. Przedsiębiorcom, którzy uzyskali kwalifikacje przed 1 października 2020 r. lub w dniu zdania egzaminu nie prowadzili jeszcze działalności gospodarczej, izba wpisuje informacje o kwalifikacjach na wniosek przedsiębiorcy.

Szczegółowe informacje na temat wpisu kwalifikacji do CEIDG oraz wnioski o wpis dostępne są na stronach internetowych: ZRP, izb rzemieślniczych oraz CEIDG.

3.1.2. Kwalifikacje osoby prowadzącej przygotowanie zawodowe

Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

- pracodawca,
- osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,
- osoba zatrudniona u pracodawcy – wyznaczona przez pracodawcę
 - pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu⁴.

Wymagane kwalifikacje od instruktorów praktycznej nauki zawodu określa § 10 ust. 3 i 4 rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu. Zgodnie z nimi co najmniej jedna osoba w zakładzie szkolącym (pracodawca, osoba prowadząca zakład lub pracownik) powinna posiadać:

3. Przed zawarciem umowy w celu przygotowania zawodowego

- przygotowanie pedagogiczne,
- kwalifikacje w zawodzie, w którym będzie odbywało się przygotowanie zawodowe lub w zawodzie pokrewnym (lub wchodzącym w zakres zawodu), do zawodu którego będzie nauczać,
- w zależności od posiadanego tytułu zawodowego, odpowiedni poziom wykształcenia i staż pracy w zawodzie, w którym będzie prowadzone przygotowanie zawodowe.

Kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu opisane są w tabeli 2.

Tabela 2. Kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu

Kwalifikacje pedagogiczne	Wykształcenie	Kwalifikacje zawodowe	Staż pracy w zawodzie, w którym będzie nauczać (co najmniej)
<ul style="list-style-type: none"> • co najmniej 48-godzinny kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu (wg programu określonego w rozporządzeniu w sprawie praktycznej nauki zawodu⁵) i zatwierdzony przez kuratora oświaty lub • co najmniej 80-godzinny (70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej) kurs dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, którego program został zatwierdzony przez kuratora oświaty lub • kurs pedagogiczny uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu ukończony przed 6 stycznia 1993 r. lub • przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli lub • kwalifikacje wymagane od nauczycieli praktycznej nauki zawodu⁶ 	<ul style="list-style-type: none"> • świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły II stopnia, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej lub • świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej 	<ul style="list-style-type: none"> • tytuł zawodowy w zawodzie lub zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będzie nauczać 	3 lata
	<ul style="list-style-type: none"> • świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum zawodowego, technicznego, profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego lub • świadectwo ukończenia technikum, branżowej szkoły II stopnia i technikum uzupełniającego lub • świadectwo ukończenia średniego studium zawodowego. 	<ul style="list-style-type: none"> • tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będzie nauczać 	4 lata
	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom ukończenia studiów na kierunku odpowiednim dla zawodu, którego będzie nauczać 	<ul style="list-style-type: none"> • nie dotyczy 	2 lata
	<ul style="list-style-type: none"> • dyplom ukończenia studiów na innym kierunku niż odpowiedni dla zawodu, którego będzie nauczać 	<ul style="list-style-type: none"> • nie dotyczy 	4 lata
	<ul style="list-style-type: none"> • świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia 	<ul style="list-style-type: none"> • tytuł zawodowy w zawodzie lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będzie nauczać 	6 lat
	<ul style="list-style-type: none"> • co najmniej świadectwo ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia 	<ul style="list-style-type: none"> • tytuł mistrza w zawodzie lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będzie nauczać 	nie dotyczy

Należy pamiętać, by nie mylić wymagań dotyczących posiadania odpowiednich kwalifikacji, o których mowa w ustawowej definicji rzemieślnika, z kwalifikacjami zawodowymi i pedagogicznymi wymaganymi od instruktorów praktycznej nauki zawodu.

⁵ Dz.U. z 2019 r. poz. 391.

⁶ Są określone w przepisach wydanych na podstawie art. 9 ust. 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 r. poz. 2215 ze zm.).

W przepisach prawa używane są określenia „zawód pokrewny” lub „zawód wchodzący w zakres zawodu”. Nie ma przepisu czy wykazu, który ustala wprost, jakie to są zawody i jak należy dokonać oceny, czy posiadany dokument potwierdzający kwalifikacje w danym zawodzie wchodzi w zakres innego zawodu. Konieczna jest indywidualna ocena takiej sytuacji i porównanie opisu zawodów, profili umiejętności mistrza, standardów kwalifikacji zawodowych, podstaw programowych, sprawdzenie na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności, w której zawody są podzielone na grupy i podgrupy, czy zawody pokrewne mieszczą się w tej samej podgrupie. Podstawę oceny mogą stanowić m.in.:

- opisy zawodów dostępne na portalu publicznych służb zatrudnienia, np.
 - <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>,
 - https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosc/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/litera/P?p_p_state=pop_up,
- profile umiejętności mistrza, opisane w standardach wymagań egzaminacyjnych,
- Krajowe Standardy Kwalifikacji Zawodowych dostępne na portalu <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/bazy-standardow-kompetencji-kwalifikacji-zawodowych-i-modulowych-programow-szkolen>.

Ocena, jaki zawód wchodzi w zakres innego zawodu lub czy jest zawodem pokrewnym, dotyczy nie tylko nowych zawodów, ale także tych z przeszłości, bowiem są osoby posługujące się np. dyplomami mistrzowskimi wydanymi przez komisje kuratorskie czy świadectwami techników, odnoszące się do zawodów lub specjalności nie występujących już w obowiązujących klasyfikacjach. Nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego, która znacząco różni się od klasyfikacji obowiązujących w minionych latach nie powoduje, że wydane wówczas dyplomy i świadectwa tracą swoją ważność. Ważne jest przeprowadzenie dowodu potwierdzającego zgodność opisów zawodów. W przypadku spraw rozstrzyganych w trybie postępowania administracyjnego i kwestionowania określonych kwalifikacji niezbędne jest prawne uzasadnienie stanowiska, zwłaszcza jeśli ono jest niekorzystne dla wnioskodawcy.

Dodatkowym, obowiązującym od 1 września 2019 r., warunkiem, jaki musi spełniać osoba prowadząca praktyczną naukę, jest niekaralność za przestępstwa wymienione w art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe. Potwierdzone jest oświadczeniem tej osoby o tym, że „nie była karana za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyjątkiem przestępstwa określonego w art. 209 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2019 r. poz. 1950 i 2128 oraz z 2020 r. poz. 568), przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2019 r. poz. 852, 1655 i 1818 oraz z 2020 r. poz. 322), albo wobec której nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu”⁷. Wzór oświadczenia zawiera Załącznik 1. Oświadczenie o niekaralności.

⁷ Art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe.

W przypadku zaistnienia sytuacji wymienionych w art. 120 ust. 3a ustawy Prawo oświatowe osoba prowadząca praktyczną naukę jest zobowiązana niezwłocznie poinformować cech, który podejmie stosowne kroki w celu zmiany pracodawcy szkolącego lub osoby prowadzącej przygotowanie zawodowe **młodocianych pracowników**.

3.1.3. Warunki do realizacji przygotowania zawodowego u pracodawcy – rzemieślnika

Pracodawca jest obowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy⁸.

Pracodawca, który chce prowadzić przygotowanie zawodowe w swojej firmie, musi zapewnić w niej warunki materialne i organizacyjne, które umożliwią organizację zajęć praktycznych.

Należą do nich m.in.:

- stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną,
- odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej,
- pomieszczenie do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
- nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy,
- dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych,
- zapewnienie nadzoru nad przygotowaniem zawodowym przez osobę z uprawnieniami instruktora praktycznej nauki zawodu.

3.2. WARUNKI, JAKIE MUSI SPEŁNIĆ MŁODOCIANY, KTÓRY CHCE BYĆ ZATRUDNIONY W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Warunki zatrudniania pracowników młodocianych, w celu przygotowania zawodowego, reguluje dział dziewiąty Kodeksu pracy oraz wydane na jego podstawie rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

Definicja pracownika młodocianego

Zgodnie z Kodeksem pracy **młodocianym jest osoba**, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

- ukończyli co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową,

⁸ Art. 192 Kodeks pracy.

- przedstawią orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy.

Młodocianych nieposiadających kwalifikacji można zatrudnić tylko w celu przygotowania zawodowego, które może mieć formę:

- nauki zawodu lub
- przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę lub przyuczenie na warunkach określonych dla młodocianych⁹.

Kodeks pracy dopuszcza wyjątkowe przypadki, w których można zatrudniać młodocianych w celu przygotowania zawodowego, którzy nie ukończyli jeszcze 15 roku życia, ukończyli 18 lat lub nie ukończyli ośmioletniej szkoły podstawowej, ale przy zachowaniu określonych, dodatkowych warunków formalnych.

We wszystkich poniższych przypadkach warunkiem niezbędnym jest przedstawienie przez młodocianego orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na danym stanowisku. I tak:

- osoba poniżej 15 roku życia może być zatrudniona, gdy:
 - ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, a 15 lat kończy w roku kalendarzowym, w którym zostanie zatrudniona na warunkach przewidzianych dla młodocianych,
 - ukończyła ośmioletnią szkołę podstawową, zgodę na zawarcie umowy wyraził przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny tej osoby oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej – w tym przypadku można zatrudnić w formie nauki zawodu,
 - nie ukończyła nauki w ośmioletniej szkole podstawowej, ale uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą, zgodę na zawarcie umowy wyraził przedstawiciel ustawowy lub opiekun prawny tej osoby oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej – można zatrudnić tylko w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy,
- osoba, która nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej może być zatrudniona w oparciu o umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywanej pracy na wniosek jej przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego, gdy ukończyła 15 lat i:
 - została przyjęta do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w ośmioletniej szkole podstawowej albo

⁹ § 13 i § 18a rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

- uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej,
- osoba, która ukończyła 15 lat i nie ukończyła ośmioletniej szkoły podstawowej, ale spełniała obowiązek szkolny poza szkołą, może być, po ukończeniu przez nią przygotowania zawodowego w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zawarta umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu pod warunkiem, że uzyskała zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz uzyskała pozytywną opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej,
- osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej, może być zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym ukończyła tę szkołę podstawową.

4.

Zatrudnienie
pracownika
młodocianego
w celu przygotowania
zawodowego

4. Zatrudnienie pracownika młodocianego w celu przygotowania zawodowego

Zatrudnienie młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego objęte jest szczególną prawną ochroną.

Wyraża się to wyodrębnionymi w dziale IX Kodeksu pracy przepisami, które w połączeniu z przepisami wykonawczymi w sposób szczegółowy regulują, jakie warunki muszą być spełnione przy zatrudnieniu pracownika młodocianego w celu przygotowania zawodowego. Zatrudnienie takie łączy dwa elementy: naukę zawodu oraz pracę i dlatego w kwestiach nieujętych w dziale IX stosuje się wobec pracowników młodocianych ogólnie obowiązujące przepisy ustawy Kodeks pracy. Pracodawca podpisuje z młodocianym pracownikiem umowę o pracę, co nadaje młodocianemu status pracownika.

W przypadku zatrudnienia młodocianego w celu przygotowania zawodowego nie jest możliwe zatrudnienie na część etatu. Jak sama nazwa umowy wskazuje, celem takiego zatrudnienia nie jest wyłącznie praca, ale przede wszystkim przygotowanie zawodowe, które może być realizowane w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. W obydwu przypadkach zatrudniający pracodawca bierze na siebie obowiązek pełnej realizacji ustalonego programu nauki zawodu lub programu przyuczenia.

Pracodawca jest zobowiązany do kontrolowania, czy młodociany realizuje obowiązkowe do kształcenia teoretyczne, tj. sprawdzania, czy uczęszcza na zajęcia w szkole lub czy uczestniczy w szkoleniu z zakresu teorii zawodowej. Regulacje prawne nie tworzą podstaw do podziału tych obowiązków pomiędzy kilku pracodawców. Więcej niż jeden pracodawca w procesie nauki zawodu występuje tylko wówczas, gdy umowa o pracę u jednego pracodawcy została rozwiązana i młodociany kontynuuje naukę zawodu u drugiego pracodawcy na podstawie odrębnej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Połączenie pracy – nauki zawodu z doksztalcaniem się w szkole lub w formach pozaszkolnych (kursy, indywidualne kształcenie przez mistrza szkolącego) to zasady kształcenia dualnego. Potwierdzeniem tego jest m.in. zapis art. 3 ust. 6 ustawy o rzemiośle: „Przygotowanie zawodowe w rzemiośle realizowane jest na zasadach kształcenia dualnego”.

4.1. UMOWA O PRACĘ W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

Ujednolicony wzór umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego opracował Związek Rzemiosła Polskiego na potrzeby cechów i izb rzemieślniczych, sprawujących nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników zatrudnionych u pracodawców rzemieślników. Wzór umowy zawiera wszystkie postanowienia wymienione w ustawie Kodeks pracy, uzyskał akceptację organów zatrudnienia oraz opatrzony jest prawnie zastrzeżonym logo rzemiosła (ZRP). Aktualny wzór umowy został zatwierdzony uchwałą Nr 31 Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego z dnia 9 grudnia 2020 r. w sprawie

wprowadzenia wzoru umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianego u pracodawcy, będącego rzemieślnikiem – Wzór umowy oraz konieczne do niej załączniki są zamieszczone w tej publikacji – Załącznik 2. Wzór umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i w załącznikach 2a i 2b.

Formularze druków umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, z których korzystają pracodawcy zatrudniający młodocianych pracowników, są dużym udogodnieniem, jednakże należy bardzo starannie sprawdzić, czy formularz został prawidłowo i kompletnie wypełniony. Dlatego ważną jest tu rola cechu, który w ramach nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników uczestniczy przy spisaniu takiej umowy, sprawdzając jednocześnie jej poprawność i zgodność z przepisami.

Umowę zawierają pracodawca – rzemieślnik i młodociany pracownik, z udziałem przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego młodocianego. Umowa musi być zawarta na piśmie i jest sporządzana w siedzibie cechu. Strony zawierające umowę powinny przedłożyć szereg dokumentów.

W przypadku pracodawcy rzemieślnika praktyką w cechach jest gromadzenie dokumentacji zrzeszonych rzemieślników w formie tzw. teczki pracodawcy, która zawiera m.in. dokumenty związane z prowadzeniem praktycznej nauki zawodu:

- wpis (wyciąg z CEIDG) do ewidencji działalności gospodarczej – potwierdzający dane zakładu oraz zakres prowadzonej działalności,
- kopie dokumentów stwierdzających spełnienie przez pracodawcę lub zatrudnionego pracownika wymagań określonych dla instruktorów praktycznej nauki zawodu¹⁰,
- kopia dokumentu (zaświadczenie o ukończeniu szkolenia BHP dla pracodawców i innych osób kierujących pracownikami) stwierdzającego znajomość przepisów o ochronie pracy, w tym przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy¹¹,
- oświadczenie, iż zakład pracy spełnia warunki do zatrudniania młodocianych, w szczególności dysponuje określoną liczbą stanowisk pracy adekwatną do liczby zatrudnionych uczniów (Załącznik 3. Oświadczenie przedsiębiorcy, oświadczenie o niekaralności osoby prowadzącej praktyczną naukę¹² (Załącznik 1. Oświadczenie o niekaralności).

Młodociany powinien przedstawić następujące dokumenty:

- świadectwo ukończenia szkoły podstawowej (w przypadku nauki zawodu),
- aktualne orzeczenie uprawnionego lekarza, stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w określonym zawodzie (należy nie mylić zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia lub kontynuowania nauki uzyskanego na podstawie skierowania ze szkoły z zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy, wydanym na podstawie przepisów rozporządzenia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników na podstawie skierowania pracodawcy),
- w przypadku osób poniżej 15 roku życia opinia poradni psychologiczno-pedagogicznej,

- w przypadku umów, gdzie przygotowania zawodowe ma się odbywać w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zezwolenie dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą.

Za zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego na zawarcie przez młodocianego umowy, o której mowa w Kodeksie pracy, jest uznawany podpis tej osoby na umowie w celu przygotowania zawodowego.

W przypadku podjęcia przygotowania zawodowego w zawodach, w których wykonywane są prace na stanowiskach związanych z wytwarzaniem, pakowaniem, dystrybucją lub przechowywaniem nieopakowanej żywności i wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi oraz leków, przygotowaniem i wydawaniem posiłków, wody przeznaczonej do spożycia przez ludzi oraz leków, a także myciem naczyń i pojemników przeznaczonych na żywność, wodę lub leki młodociany jest zobowiązany do wykonania dodatkowego badania do celów sanitarno-epidemiologicznych.

Pieczęć cechu na umowie oraz nadany numer ewidencyjny umowy są potwierdzeniem, że w dniu spisania umowy zostały spełnione wszystkie, określone przepisami warunki. Należy podkreślić, że cech nie jest stroną umowy, a jedynie pomaga rzemieślnikowi we właściwym przygotowaniu umowy oraz zgromadzeniu wszystkich niezbędnych dokumentów.

4.1.1. Termin zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Terminy zawierania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu reguluje § 5 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania:

- umowę zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do branżowych szkół I stopnia,
- jeżeli młodociany nie dokończył nauki w branżowej szkole I stopnia, umowa może być zawarta w innym terminie.

Młodociani pracownicy są przyjmowani do branżowej szkoły I stopnia na podstawie świadectwa ukończenia szkoły podstawowej i umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu¹³. Ze względów organizacyjnych umowy w celu przygotowania zawodowego zawierane są w zdecydowanej większości w ostatnich dniach sierpnia. Dlatego też praktyką jest stosowanie w trakcie rekrutacji do szkół oświadczeń młodocianego pracownika, że podjął kroki w celu zawarcia umowy w celu przygotowania zawodowego, w których cech potwierdza, że wybrany pracodawca spełnia warunki do prowadzenia przygotowania zawodowego – Załącznik 4. Oświadczenie kandydata do branżowej szkoły I stopnia.

Termin zawarcia umowy nie musi być tożsamy z terminem rozpoczęcia pracy, czyli w przypadku pracowników młodocianych – nauki zawodu lub przyuczenia. Art. 26 Kodeksu pracy stanowi, że stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień roz-

¹³ Art. 130 ust. 7a. ustawa Prawo oświatowe.

poczęcia pracy, a jeżeli tego terminu nie określono, to w dniu zawarcia umowy. Nie ma więc przeszkód, by umowa w celu przygotowania zawodowego została zawarta przed 1 września danego roku. Data zawarcia umowy nie musi się pokrywać z datą nawiązania stosunku pracy, czyli terminu rozpoczęcia nauki. Zazwyczaj (poza przypadkami, kiedy uczeń zostaje przyjęty na naukę zawodu w trakcie trwania roku szkolnego) rozpoczyna się z dniem 1 września (bez względu na to, czy 1 września wypada w sobotę lub niedzielę). Okres pomiędzy dniem zawarcia umowy o pracę a dniem rozpoczęcia pracy nie jest okresem zatrudnienia.

4.1.2. Strony umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego zawierana jest pomiędzy pracodawcą, będącym rzemieślnikiem w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle, a pracownikiem młodocianym – uczniem. W procesie sprawowania nadzoru bardzo ważnym elementem jest weryfikacja przedsiębiorców – pracodawców pod względem spełniania wymogów bycia rzemieślnikiem w rozumieniu ustawy o rzemiośle (szczegółowe omówienie w podrozdziale 3.1.1). Zatwierdzony uchwałą ZRP wzór umowy dostosowany jest dla pracodawców będących rzemieślnikami i zastrzeżony dla organizacji rzemiosła.

4.1.3 Rodzaj umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowa w celu przygotowania zawodowego może być zawarta na czas nieokreślony lub określony. Co do zasady¹⁴ umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego rzemieślnik zawiera z młodocianym na czas nieokreślony. Oznacza to, że po zakończeniu nauki lub przyuczenia, których okres jest ustalony w umowie, rzemieślnik powinien zmienić warunki zatrudnienia na przysługujące pracownikowi z kwalifikacjami zawodowymi lub rozwiązać z nim umowę o pracę na warunkach przewidzianych w Kodeksie pracy dla umów na czas nieokreślony, tj. za wypowiedzeniem i dochowaniem okresu wypowiedzenia. Umowa może być rozwiązana także w trybie porozumienia stron. W każdym przypadku rzemieślnik musi wystawić młodocianemu świadectwo pracy.

W przypadku gdy rzemieślnik zatrudnia większą liczbę młodocianych, niż to wynika z jego potrzeb, może zawrzeć z młodocianym umowę na czas określony, pod warunkiem, że nie krótszy niż okres kształcenia w danym zawodzie (36 miesięcy)¹⁵. Umowa o pracę zawarta na czas określony kończy się z upływem czasu, na który została zawarta¹⁶, co oznacza, że rzemieślnik, zamierzający zatrzymać byłego ucznia jako pracownika, powinien zawrzeć z nim umowę o pracę.

Przy zatrudnianiu większej liczby młodocianych, niż wynika to z potrzeb, należy pamiętać o zapewnieniu odpowiednich warunków lokalowych i technicznych (m.in. liczba stanowisk pracy) umożliwiających realizację programu nauczania danego zawodu i jego specyfikę, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, normy ergonomii i dostępności¹⁷.

Należy również pamiętać, że zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 7 oraz § 3 ust. 3 pkt 1 rozporządzenia w sprawie refundacji wynagrodzeń, refundacja obejmuje tylko tych pracowników młodo-

¹⁴ Art. 194 Kodeks pracy.

¹⁵ § 9 rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego.

¹⁶ Art. 30 Kodeks pracy.

¹⁷ § 6 ust. 1 rozporządzenia w sprawie praktycznej nauki zawodu.

cianych, którzy mają zawarte umowy na czas nieokreślony. Przepisy tego rozporządzenia też w pewien sposób regulują możliwą liczbę młodocianych, których może zatrudnić pracodawca, uzależniając ją od liczby zatrudnionych pracowników (niebędących młodocianymi) w przeliczeniu na pełen wymiar czasu pracy na czas nieokreślony.

4.1.3.1. Wypowiedzenie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Do rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony, z wyjątkiem okoliczności, w których umowa może być rozwiązana za wypowiedzeniem.

Rozwiązanie umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego za wypowiedzeniem jest dopuszczalne tylko w przypadku¹⁸:

- niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku doksztalcenia 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.

Młodociany pracownik może rozwiązać umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego za wypowiedzeniem oraz za porozumieniem stron. W przypadku wypowiedzenia należy zachować okres wypowiedzenia określony w art. 36 § 1 Kodeksu pracy. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego może zostać rozwiązana w każdym terminie jedynie w trybie wzajemnego porozumienia stron. Tryb ten polega na zgodnym oświadczeniu woli pracownika i pracodawcy o dokonaniu czynności prawnej. Dla celów dowodowych zaleca się zachowanie formy pisemnej.

Należy pamiętać, że tryb rozwiązania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego może mieć wpływ na odmowę przyznania dofinansowania kosztów kształcenia. „Jeżeli umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego została rozwiązana z przyczyn niezależnych od pracodawcy, a młodociany pracownik podjął naukę zawodu na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego u innego pracodawcy – przysługuje

¹⁸ Art. 196 Kodeks pracy.

jącą kwotę dofinansowania dzieli się między wszystkich pracodawców, proporcjonalnie do liczby miesięcy prowadzonej przez nich nauki zawodu. Dofinansowanie nie przysługuje temu pracodawcy, z którym umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego została rozwiązana z winy pracodawcy¹⁹.

4.1.4. Formy przygotowania zawodowego młodocianego pracownika

Przygotowanie zawodowe może odbywać się w formie:

- nauki zawodu,
- przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy oraz dokształcanie teoretyczne w szkole lub w systemie pozaszkolnym.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu²⁰ w określonym zawodzie.

Tabela 3. Cechy charakterystyczne dla form przygotowania zawodowego

Cechy	Nauka zawodu	Przyuczenie do wykonywania określonej pracy
Wykształcenie	<ul style="list-style-type: none"> • absolwent ośmioletniej szkoły podstawowej 	<ul style="list-style-type: none"> • absolwent ośmioletniej szkoły podstawowej • uczeń szkoły podstawowej
Wiek	<ul style="list-style-type: none"> • osoba w wieku 15–18 lat • osoba niemająca 15 lat, ale ukończyła szkołę podstawową i zostanie zatrudniona w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat • osoba poniżej 15 roku życia przy zachowaniu określonych warunków • osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej i zostanie zatrudniona w roku kalendarzowym, w którym kończy szkołę podstawową 	<ul style="list-style-type: none"> • osoba w wieku 15–18 lat • osoba niemająca 15 lat, ale ukończyła szkołę podstawową i zostanie zatrudniona w roku kalendarzowym, w którym kończy 15 lat – tylko w przypadku absolwenta szkoły podstawowej • osoba poniżej 15 roku życia przy zachowaniu określonych warunków
Okres przygotowania	<ul style="list-style-type: none"> • 36 miesięcy • możliwość skrócenia lub przedłużenia czasu trwania nauki zawodu 	<ul style="list-style-type: none"> • od 3 do 6 miesięcy • możliwość przedłużenia do 22 miesięcy – do czasu ukończenia szkoły podstawowej (uczestnicy OHP)
Cel	<ul style="list-style-type: none"> • przygotowanie do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika 	<ul style="list-style-type: none"> • przygotowanie do pracy w charakterze przyuczonego pracownika
Możliwość zaliczenia okresu przygotowania zawodowego	<ul style="list-style-type: none"> • nauki zawodu – tak • przyuczenia do wykonywania określonej pracy – tak 	<ul style="list-style-type: none"> • nie
Program nauczania	<ul style="list-style-type: none"> • uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodzie (szkolnym) lub standardy wymagań egzaminacyjnych czeladniczych (w zawodzie pozaszkolnym) 	<ul style="list-style-type: none"> • ustala pracodawca na podstawie wybranych treści z podstawy programowej lub standardów wymagań egzaminacyjnych czeladniczych

¹⁹ Art. 122 ust. 5 ustawa Prawo oświatowe.

²⁰ § 1 ust. 3 rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego.

Cechy	Nauka zawodu	Przyuczenie do wykonywania określonej pracy
Dokształcanie teoretyczne	<ul style="list-style-type: none"> • obowiązek do 18 roku życia • w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych 	<ul style="list-style-type: none"> • obowiązek do 18 roku życia • w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli takiej nie ukończył • w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych
Egzamin na zakończenie	<ul style="list-style-type: none"> • czeladniczy lub zawodowy 	<ul style="list-style-type: none"> • sprawdzający

4.1.5. Zawody, w których prowadzone jest przygotowanie zawodowe w rzemiośle

Nauka zawodu młodocianych w rzemiośle może być prowadzone w zawodach występujących w:

- klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, które nauczane są w ramach branżowej szkoły I stopnia,
- klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy²¹,
- dla których Związek Rzemiosła Polskiego ustanowił standardy wymagań egzaminacyjnych czeladniczych²².

Inaczej mówiąc, nauka zawodu może odbywać się w zawodach tzw. „szkolnych” i „pozaszkolnych”, przy czym pozaszkolna forma dokształcania teoretycznego młodocianego nie musi ograniczać się tylko do zawodów „pozaszkolnych”, może być prowadzona w każdym zawodzie „szkolnym”.

Pracodawca podejmując się przygotowania zawodowego młodocianego w formie nauki zawodu, deklaruje realizację programu nauczania, który uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego lub programu zapewniającego spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzenia egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego²³.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy może być prowadzone w zakresie zawodów, w których jest możliwa nauka zawodu. W tym przypadku czas trwania, zakres oraz program przyuczenia pracodawca ma za zadanie ustalić na podstawie wybranych treści zaczerpniętych z programów nauczania przewidzianych dla nauki zawodu²⁴.

Wykaz zawodów, w których może odbywać się przygotowanie zawodowe w rzemiośle, aktualizowany jest przez Związek Rzemiosła Polskiego na bieżąco, w zależności od zgłaszanych przez organizacje potrzeb i zatwierdzania przez Zarząd ZRP standardów egzaminacyjnych – Załącznik 5. Wykaz zawodów, w których może być prowadzona nauka zawodu w rzemiośle – zawiera wszystkie zawody rzemieślnicze z oznaczeniem, w jakiej formie może odbywać się przygotowanie zawodowe w rzemiośle.

²¹ § 6 ust. 2 i 3 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

²² Warunek ten wynika z przepisów dotyczących powoływania komisji egzaminacyjnych czeladniczych, komisje można powołać w zawodach, dla których zostały ustanowione standardy egzaminacyjne, a z kolei nauka zawodu kończy się egzaminem czeladniczym.

²³ § 8 pkt. 1 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

²⁴ § 15 ust. 3 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

Klasyfikacja zawodów, szczególnie szkolnych, zmienia się bardzo często (zmiana nazwy zawodu), należy więc śledzić te zmiany, gdyż mają duże znaczenie w przypadku refundacji wynagrodzeń (poprawnie wpisana nazwa i kod zawodu, które muszą się znajdować na liście zawodów do refundacji corocznie aktualizowanej i zatwierdzonej przez wojewódzkie rady zatrudnienia) i dofinansowania kosztów kształcenia (może skutkować odrzuceniem wniosku). Jeżeli pracownik młodociany przerwał naukę i rozpoczął ją u innego pracodawcy, a w międzyczasie zmieniła się nazwa zawodu, kontynuuje naukę w tym zawodzie, w którym ją rozpoczął.

Jeżeli zachodzi potrzeba, to m.in. organizacje pracodawców (w tym ZRP, izby oraz cechy) mogą występować do właściwych ministrów z propozycją wprowadzenia do klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego zawodu, wykreślenia zawodu lub dokonania zmiany dotyczącej zawodu, kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie lub dodatkowych umiejętności zawodowych²⁵.

4.1.6. Czas trwania przygotowania zawodowego

W treści umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego należy wskazać czas trwania nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy.

Nauka zawodu trwa 36 miesięcy, przy czym rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego przewiduje odstępstwa od tej zasady²⁶.

Izba rzemieślnicza, na wniosek młodocianego i za zgodą pracodawcy, może wyrazić zgodę na:

- przedłużenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej niż o 12 miesięcy w przypadku, gdy uczeń nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły,
- przedłużenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej niż o 6 miesięcy w innych uzasadnionych przypadkach,
- skrócenie czasu trwania nauki zawodu nie więcej niż o 12 miesięcy, o ile młodociany nie dokszałca się w branżowej szkole I stopnia.

Szczegółowe procedury z tym związane wyznaczają poszczególne izby rzemieślnicze. Wniosek o skrócenie lub przedłużenie czasu trwania nauki zawodu składany jest w cechu sprawującym nadzór nad przygotowaniem zawodowym ucznia i następnie kierowany do właściwej izby rzemieślniczej. Izba, po rozpatrzeniu wniosku oraz załączników potwierdzających uzasadnienie wniosku, informuje wszystkie zainteresowane strony o podjętej decyzji.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy, przy czym uczestnikom Ochotniczych Hufców Pracy ten okres może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące²⁷.

²⁵ Art. 46 ust. 7 ustawa Prawo oświatowe.

²⁶ § 12 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

²⁷ Ibidem, § 15 ust. 1 i 2.

Okres przyuczenia może przedłużyć izba rzemieślnicza do 3 miesięcy, ale tylko w przypadku negatywnego wyniku egzaminu sprawdzającego.

Młodocianemu, który ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy z wynikiem pozytywnym i podjął naukę zawodu obejmującą zakres przyuczenia do wykonywania określonej pracy, zalicza się okres przyuczenia do okresu praktycznej nauki zawodu²⁸.

4.1.7. Przerwanie nauki i kontynuacja nauki u innego pracodawcy

Przepisy przewidują sytuacje przerwania nauki zawodu lub zmiany pracodawcy. Okres odbytej nauki zawodu zalicza się do okresu nauki zawodu podjętej u innego pracodawcy²⁹ z zachowaniem warunków:

- przerwa w nauce trwała nie dłużej niż 12 miesięcy (w trakcie tej przerwy uczeń może ukończyć 18 lat i mimo to może być zatrudniony jako młodociany),
- kontynuacja nauki w tym samym lub zbliżonym zawodzie,
- w przypadku przyjęcia ucznia, który odbywał naukę zawodu u innego pracodawcy należy sprawdzić stopień opanowania zawodu, zaliczenia praktycznej nauki dokonuje pracodawca przyjmujący ucznia, natomiast zaliczenia przedmiotów teoretycznych (jeżeli np. nastąpiła też zmiana szkoły) dokonuje podmiot prowadzący kształcenie teoretyczne.

Przy spełnieniu tych samych warunków do okresu nauki można również zaliczyć naukę zawodu na innej podstawie niż umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego³⁰, np. zajęcia praktyczne w warsztatach szkolnych, umowy stażowe, umowy zawarte pomiędzy szkołą a pracodawcą.

Procedura sporządzenia umowy na kontynuację nauki zawodu jest podobna do tej, która obowiązuje w przypadku pierwszej umowy. Należy pamiętać o dodatkowych dokumentach, jakie będą potrzebne, w zależności od przypadku:

- świadectwo pracy od poprzedniego pracodawcy lub w przypadku innych form nauki zawodu (np. warsztaty szkolne) potwierdzenie jednostki prowadzącej o okresie, formie i w zakresie jakiego zawodu odbywała się nauka zawodu;
- orzeczenie lekarskie w przypadku podjęcia pracy w ciągu 30 dni od daty wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, na tym samym stanowisku lub na stanowisku o podobnych warunkach nie jest wymagane, należy wtedy pozyskać od poprzedniego pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie (uzyskane na podstawie skierowania wydanego przez poprzedniego pracodawcę) stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy u byłego pracodawcy, a nowy musi potwierdzić, że warunki panujące w jego firmie są zbieżne z tymi z poprzedniego zakładu³¹. W przypadku gdy przerwa w nauce trwała dłużej niż 30 dni, młodociany musi przedstawić orzeczenie o braku przeciwwskazań do wykonywania danego zawodu;

²⁸ Ibidem, § 18.

²⁹ Ibidem, § 14.

³⁰ Ibidem, § 14 ust. 3.

³¹ Art. 229 § 11 i 13 Kodeks pracy.

- oświadczenie lub potwierdzenie nowego pracodawcy o sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu – w przypadku kontynuacji umowy w formie nauki zawodu;
- zaświadczenie potwierdzające zdanie egzaminu sprawdzającego – w przypadku kontynuacji umowy w formie nauki zawodu po zakończeniu przyuczenia.

W przypadku przerwania przyuczenia do wykonywania określonej pracy i przeniesienia się do innego pracodawcy nie zalicza się okresu przyuczenia.

4.1.8. Egzamin na zakończenie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy u rzemieślnika

Nauka zawodu u pracodawcy będącym rzemieślnikiem kończy się egzaminem kwalifikacyjnym na tytuł czeladnika przeprowadzonym zgodnie z przepisami w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych³².

Młodociani, którzy uczyli się zawodu u pracodawców niebędących rzemieślnikami, przystępują do egzaminu zawodowego przeprowadzanego przez okręgową komisję egzaminacyjną.

Rzemieślnik, jeśli spełnia do tego warunki, może zatrudnić młodocianego pracownika w celu nauki zawodu, którego nie zalicza się do zawodów rzemieślniczych, np. sprzedawca, ale w takim przypadku na zakończenie nauki zawodu młodociany przystępuje do egzaminu zawodowego, a nie czeladniczego.

Młodociany pracownik, który doksztala się w branżowej szkole I stopnia (dotyczy umów, w których nauka zawodu rozpoczęła się od roku szkolnego 2019/2020), jest zobowiązany przystąpić do egzaminu czeladniczego, aby ukończyć szkołę i uzyskać świadectwo ukończenia branżowej szkoły I stopnia³³. Jeżeli nie spełni tego warunku, to powtarza ostatnią klasę tej szkoły³⁴.

W procesie sprawowania przez cech nadzoru istotną kwestią, obok wsparcia młodocianego w doprowadzeniu go do odpowiedniego rodzaju egzaminu, jest sprawdzenie, czy pracodawca spełnia warunki ustawowej definicji rzemieślnika. Jest to istotne w kontekście właściwego określenia, do jakiego rodzaju egzaminu ma przystąpić młodociany na zakończenie nauki zawodu, co ma istotne znaczenie dla pracodawcy w przypadku wnioskowania o dofinansowanie kosztów wykszolenia ucznia.

Obowiązek przystąpienia do egzaminu jest wpisany we wzorzec umowy o pracę. Dodatkowo w treści umowy wpisuje się nazwę izby, do której należy cech sprawujący nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego i gdzie młodociany powinien złożyć wniosek o dopuszczenie do egzaminu czeladniczego.

³² § 11 ust. 4 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

³³ Art. 44q ust. 1 pkt 4 lit. b ustawy o systemie oświaty.

³⁴ Ibidem, art. 44 ust. 4 pkt 2.

Wprowadzenie obowiązku przystąpienia do egzaminu czeladniczego, warunkującego ukończenie szkoły, który po raz pierwszy będzie obowiązywać absolwentów branżowych szkół I stopnia w 2022 roku (dla umów zawartych w roku szkolnym 2019/2020), powoduje zmiany w dopuszczaniu kandydatów do egzaminu oraz samej organizacji egzaminów.

Prawo do przeprowadzania egzaminów czeladniczych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych określone jest w ustawie z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle oraz w wydanym na jej podstawie rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych. Rozporządzenie określa szczegółowe warunki i tryb powołania komisji oraz przeprowadzania egzaminów, a także warunki dopuszczenia do egzaminu.

Wzory wniosków o dopuszczenie do egzaminu czeladniczego oraz wykazy załączników izby rzemieślnicze przekazują cechom zrzeszonym w ich strukturach oraz udostępniają na swoich stronach internetowych. Tryb składania wniosku określa indywidualnie izba rzemieślnicza.

Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym³⁵. Młodociani zatrudnieni u pracodawców będących rzemieślnikami składają egzamin przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego³⁶.

Tryb i zasady przeprowadzania egzaminów sprawdzających dla absolwentów przyuczenia został określony uchwałą Nr 11 Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego z dnia 10 września 2003 r. znak: NO-I-130/ES/03– w sprawie: egzaminów sprawdzających przeprowadzanych po zakończeniu przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Egzaminy sprawdzające są przeprowadzane przez izbowe komisje czeladnicze.

Jeżeli młodociany uzyskał pozytywny wynik egzaminu sprawdzającego, izba rzemieślnicza wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie, czas trwania i uzyskaną ocenę.

Należy podkreślić, że opłatę za egzamin w pierwszym wyznaczonym terminie ponosi rzemieślnik³⁷, a za egzamin poprawkowy może, ale nie musi.

4.1.9. Obowiązek doksztalcania teoretycznego młodocianego pracownika

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownik młodociany ma obowiązek doksztalać się do ukończenia 18 lat³⁸:

- w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej – w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy,
- w zakresie szkoły ponadpodstawowej,
- w formach pozaszkolnych.

³⁵ § 16 ust. 1 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

³⁶ Ibidem, § 16 ust. 2.

³⁷ Ibidem, § 11 ust. 6.

³⁸ Art. 197 ustawa Kodeks pracy.

Pracodawca ma obowiązek zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z doksztalcaniem się³⁹. Zawarcie umowy w celu przygotowania zawodowego (w tym w formach pozaszkolnych) jest spełnieniem ustawowego obowiązku nauki⁴⁰, którym w Polsce objęte są osoby do ukończenia 18 roku życia.

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek doksztalcania się może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego⁴¹. Pracodawca, pomimo że młodociany ukończył 18 lat, ma nadal obowiązek zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy na czas potrzebny na udział w zajęciach w szkole lub na kursach.

Doksztalcanie teoretyczne może być realizowane w formie⁴²:

szkolnej, poprzez uczęszczanie do branżowej szkoły I stopnia (forma tzw. szkolna, może występować tylko w przypadku zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego),

pozaszkolnej, przez udział w zajęciach turnusu doksztalcania teoretycznego młodocianych lub organizacji doksztalcania teoretycznego przez pracodawcę, w każdym przypadku doksztalcanie dotyczy teorii zawodowej wynikającej z programu kształcenia w danym zawodzie⁴³, opracowanego na podstawie podstawy programowej lub standardów wymagań egzaminacyjnych.

Podczas nauki zawodu forma doksztalcania teoretycznego może zostać zmieniona, co wymaga wprowadzenia zmian w formie aneksu do zawartej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

4.1.10. Koszty doksztalcania teoretycznego

Młodocianemu – zatrudnionemu w celu nauki zawodu i doksztalcającemu się w centrum kształcenia zawodowego lub w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe realizowane w formie turnusu doksztalcania teoretycznego młodocianych, znajdujących się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy młodocianego – pracodawca może sfinansować koszty dojazdu i pobytu w centrum lub szkole⁴⁴.

W przypadku gdy pracodawca kieruje młodocianego na doksztalcania się w branżowej szkole I stopnia, koszty tego doksztalcania finansowane są ze środków budżetowych otrzymywanych przez szkoły w ramach subwencji oświatowej.

³⁹ Ibidem, art. 198.

⁴⁰ Art. 36 ust. 9 pkt. 2 ustawa Prawo oświatowe.

⁴¹ Art. 199 ustawa Kodeks pracy.

⁴² § 10 ust. 1 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

⁴³ § 10 ust. 2 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego.

⁴⁴ Ibidem, § 10 ust. 3.

4.1.11. Wynagrodzenie pracownika młodocianego

Warunki wynagradzania młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego różnią się od zasad wynagradzania pracowników dorosłych. Bierze się to stąd, że głównym celem zatrudnienia młodocianego pracownika jest przygotowanie zawodowe, a nie świadczenie pracy. Dlatego prawodawca określił warunki ustalania wynagrodzeń dla pracowników młodocianych.

Minimalne stawki wynagrodzeń pracowników młodocianych określa rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego. Ich wysokość z reguły zmienia się co kwartał, gdyż wynagrodzenie obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, stosunek procentowy w przypadku umów w formie nauki zawodu wynosi:

- w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 5%;
- w drugim roku nauki – nie mniej niż 6%;
- w trzecim roku nauki – nie mniej niż 7%⁴⁵.

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy jest to minimum 4%, bez względu na czas przyuczenia⁴⁶.

Pracownik młodociany zatrudniony w celu przygotowania zawodowego podlega ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu na takich samych zasadach jak pozostali pracownicy.

Pracowników młodocianych obowiązują te same zasady wypłaty i ochrony wynagrodzenia, co innych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Szczególnie należy pamiętać, że wynagrodzenie powinno być wypłacane:

- co najmniej raz w miesiącu, w stałym, ustalonym z góry terminie,
- w formie pieniężnej,
- na wskazany przez pracownika rachunek płatniczy, chyba że pracownik złożył w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych, należy pamiętać, że powinien to być rachunek ucznia, nie rodzica, jeżeli młodociany nie posiada rachunku płatniczego, to wskazana jest wypłata wynagrodzenia do rąk własnych (lub w przypadku braku takiej możliwości np. przekazem pocztowym).

Nic nie stoi na przeszkodzie, by pracodawca wypłacał młodocianemu wyższe wynagrodzenie, ale nie może ono być niższe niż określone w przepisach. Czas nauki teoretycznej jest wliczany do czasu pracy. Gdy młodociany wyjeżdża na turnusy doksztalcania teoretycznego, to też należy mu się za ten czas wynagrodzenie.

⁴⁵ Ibidem, § 19.

⁴⁶ Ibidem, § 20.

Należy pamiętać, że refundacja wynagrodzeń może obejmować tylko kwoty minimalne, jakie musi wypłacić pracodawca. Jeżeli pracodawca wypłaca większe wynagrodzenie, można je uwzględnić w kosztach podawanych przy ubieganiu się o dofinansowanie w odniesieniu do wyliczania intensywności pomocy de minimis.

4.1.12. Podstawowe prawa i obowiązki pracownika młodocianego i pracodawcy

Podstawowe prawa i obowiązki zostały wskazane we wzorze umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, ale jest ich znacznie więcej i wynikają z odrębnych regulacji prawnych. Przedstawiciel cechu zapoznaje z nimi strony, ze zwróceniem szczególnej uwagi na obopólne obowiązki w dziedzinie realizowania programu nauki praktycznej, a także przestrzegania przepisów prawa pracy, zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ważne jest, by cech uświadomił młodocianemu oraz jego rodzicowi (opiekunowi), że z momentem podpisania umowy o pracę, młodociany staje się pracownikiem, zatem obowiązują go wszystkie, przewidziane Kodeksem pracy zarówno prawa, jak i obowiązki. Natomiast pracodawca musi mieć świadomość, że młodociany pracownik podlega szczególnej ochronie prawnej dotyczącej m.in. czasu pracy, urlopów, zasad BHP oraz że jest również uczniem i podlega też przepisom prawa oświatowego.

Podstawowe prawa i obowiązki młodocianego pracownika:

- zapoznanie się i stosowanie się do obowiązujących w zakładzie pracy regulaminu, a w przypadku, gdy go nie ma, organizacji pracy i zasad pracy na poszczególnych stanowiskach,
- zapoznanie się z wymaganiami i oczekiwaniami pracodawcy,
- wykonywanie zadań wynikających z programu nauczania,
- korzystanie z zaplecza socjalnego w postaci: pomieszczeń do przebierania, mycia, przechowywania odzieży i spożywania posiłków,
- zapoznanie się z kryteriami oceniania,
- informowanie organizacji rzemiosła (cechu lub izby) o nieprawidłowościach dotyczących zakresu obowiązków, czasu pracy, wynagrodzenie itd.
- zapoznanie się z sankcjami, wynikającymi z niewywiązywania się z obowiązków i łamania zasad pracy,
- uzyskanie informacji o ocenie z praktycznej nauki zawodu lub przyuczenia wraz z jej uzasadnieniem,
- dążenie do uzyskania jak najlepszych wyników w nauce, zarówno z zakresu praktyki, jak i teorii zawodowej,
- przestrzeganie czasu i porządku pracy ustalonych i obowiązujących u pracodawcy,

- przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,
- rzetelne wykonywanie zadań powierzonych przez pracodawcę,
- systematyczne wypełnianie obowiązku doksztalania teoretycznego,
- odnoszenie się z szacunkiem do przełożonego i przestrzeganie zasad koleżeńskiej współpracy,
- systematyczne odnotowywanie przebiegu wykonywanej pracy w dzienniczku praktyk,
- przekazywanie mistrzowi szkolącemu każdego dnia do kontroli i podpisania dzienniczek praktyk,
- przystąpienie do egzaminu czeladniczego po zakończeniu nauki zawodu lub sprawdzającego po zakończeniu przyuczenia.

Podstawowe prawa i obowiązki pracodawcy:

- zatrudnienie i szkolenie młodocianego zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu lub przyuczenia,
- zaopatrzenie młodocianego w przewidziany na danym stanowisku sprzęt ochrony osobistej, odzież ochronną i roboczą, narzędzia pracy, materiały i inne potrzebne urządzenia,
- stosowanie przepisów o ochronie pracy i zdrowia młodocianych pracowników,
- kierowanie młodocianego na badania lekarskie, zgodnie z przepisami i ponoszenie kosztów z tym związanych,
- umożliwienie młodocianemu, w ustalonych terminach, nauki doksztalającej, regularne uczęszczanie na tę naukę oraz kontrolowanie spełniania przez młodocianego obowiązku doksztalania teoretycznego,
- pokrycie kosztów egzaminu czeladniczego zdawanego przez młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie,
- założenie i prowadzenie akt osobowych, takich jak dla każdego innego pracownika,
- prowadzenie ewidencji – wykazu pracowników młodocianych,
- przeszkolenie młodocianego w zakresie BHP przed przystąpieniem do pracy (szkolenie przeprowadzone przez uprawnioną osobę),
- przekazanie informacji o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami (także przedstawicielowi ustawowemu),
- zgłoszenie zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego do jednostki samorządu terytorialnego właściwej ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego oraz do szkoły branżowej w przypadku, gdy młodociany doksztalca się w systemie szkolnym,

- zgłoszenie młodocianego do obowiązkowych ubezpieczeń,
- zapoznanie młodocianego z obowiązującym w zakładzie regulaminem, a w przypadku, gdy go nie ma z organizacją pracy i zasadami pracy na poszczególnych stanowiskach,
- przestrzeganie Kodeksu pracy w zakresie prac wzbronionych młodocianym,
- kontrolowanie dzienniczka praktyk i uzupełnianie go o uwagi, opinie i spostrzeżenia,
- ocenianie poziomu przygotowania zawodowego.

W ramach sprawowanego nadzoru, przez cały okres trwania nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy, cech udziela szkolącemu rzemieślnikowi oraz młodocianemu pracownikowi wsparcia merytorycznego związanego z procesem przygotowania zawodowego.

4.1.13. Załączniki do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

Załącznik 1. Ustalenia w związku z art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)

Obowiązek sporządzania ustaleń, które mają być załącznikiem do umowy w celu przygotowania zawodowego wynika z art. 120a, wprowadzonego do ustawy Prawo oświatowe i obowiązującego od 1 września 2019 r. Zgodnie z nim pracodawca zatrudniający młodocianych – w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu i kierującego go na doksztalcenie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia – powinien dokonać ustaleń z dyrektorem szkoły, które stanowią załącznik do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Ustalenia zgodnie z ustawą powinny zawierać co najmniej trzy elementy⁴⁷:

- zakres kształcenia zawodowego zapewnianego przez szkołę i pracodawcę, wynikający z programu nauczania zawodu,
- liczbę dni w tygodniu, w których zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy,
- sposób monitorowania przez każdą ze stron realizacji programu nauczania zawodu.

Wzór porozumienia stanowi załącznik do wzoru umowy ustalonego przez ZRP, jednakże nie jest zamknięty, co oznacza, że może być dostosowywany do określonych potrzeb.

W ramach sprawowanego nadzoru cechy pośredniczą w wypracowywaniu pomiędzy pracodawcą a dyrektorem szkoły w wypełnieniu ciężących na nich zadań. Zostało to odzwierciedlone w postaci zapisu w Załączniku 1 do umowy poprzez zapis: „Strony będą monitorowały realizację programu nauczania zawodu w formach ustalonych w porozumieniu o monitorowaniu realizacji programu nauczania zawartym w dniu... pomiędzy Pracodawcą, reprezentowanym przez Cech (na podstawie art. 3 ust. 5 ustawy o rzemiośle (Dz.U. z 2020 poz. 2159) a Dyrektorem szkoły ...”.

⁴⁷ Art. 120a ust. 1 ustawa Prawo oświatowe.

Wynika z tego, że cech powinien podjąć się zawarcia stosownych porozumień z władzami każdej szkoły, w której młodociani odbywają doksztalcanie teoretyczne, a których umowy zostały zarejestrowane w danym cechu. Porozumienia mogą dotyczyć grupy pracodawców lub indywidualnych pracodawców realizujących naukę zawodu pracowników młodocianych. Należy pamiętać, że pomimo zawarcia porozumienia między cechem a szkołą, do każdej umowy o naukę zawodu należy załączyć indywidualnie podpisane porozumienie między pracodawcą a dyrektorem szkoły.

W tej publikacji zamieszczono wzór takiego załącznika – jest to Załącznik 2a. Wzór umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego – Ustalenia w związku z art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.).

Załącznik 2. Klauzula informacyjna danych osobowych

Obowiązek stosowania załącznika dotyczącego danych osobowych wynika z dostosowania się do przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony danych osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO).

W tej publikacji zamieszczono wzór takiego załącznika – jest to Załącznik 2b. Klauzula informacyjna danych osobowych.

4.1.14. Podpisana umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego pomiędzy pracodawcą – rzemieślnikiem a młodocianym pracownikiem sporządzana jest w 2 egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron. Kopie umowy przekazywane są do:

- ZUS (rejestracja pracownika w systemie, zaliczenie okresu nauki do stażu pracy i emerytury, podleganie ubezpieczeniu),
- jednostki samorządu terytorialnego właściwej ze względu na zamieszkanie młodocianego (w ramach nadzoru spełnia ten obowiązek cech np. poprzez przekazywanie jednorazowo wszystkich kopii umów sporządzonych w danym roku),
- szkoły branżowej, o ile młodociany doksztalca się w systemie szkolnym (wg potrzeb),
- izby rzemieślniczej, w której zrzeszony jest cech sprawujący nadzór.

Zmiany postanowień zawartych w umowie powinny być potwierdzone stosownymi aneksami: np. zmiana osoby sprawującej nadzór, zmiana miejsca odbywania przygotowania itd.

Cech prowadzi ewidencję zawartych umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, w której zawarte są: numer umowy, data zawarcia umowy, określenie stron, nazwę zawodu, formę przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy), okres trwania nauki lub przyuczenia, formę doksztalcania teoretycznego, rubrykę na uwagi (wg potrzeb – np. adnotacje o zakończeniu, przerwaniu nauki). Cech gromadzi dokumentację związaną z przebiegiem nauki zawodu.

5.

Szczególna ochrona
prawna pracowników
młodocianych

5. Szczególna ochrona prawna pracowników młodocianych

Młodociani pracownicy podlegają szczególnej ochronie prawnej, co potwierdza specjalnie dla nich przeznaczony dział IX Kodeksu pracy. W sprawach nieuregulowanych w dziale IX mają zastosowanie inne przepisy Kodeksu pracy i wydane na jego podstawie rozporządzenia.

5.1. CZAS PRACY PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO

Czas pracy pracownika młodocianego podlega specjalnym regulacjom i wynika ze szczególnej ochrony zdrowia, jakiej podlegają młodociani⁴⁸.

Czas pracy pracownika młodocianego w wieku do 16 roku życia nie może przekroczyć 6 godzin na dobę, a po ukończeniu 16 lat nie może przekroczyć 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. Pracodawca jest zobowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, jeśli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny.

Młodocianego pracownika nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Pora nocna dla pracowników młodocianych niemających ukończonych 15 lat przypada w godzinach między 20.00 a 6.00, natomiast dla młodocianych powyżej 15 roku życia między godziną 22.00 a 6.00. Przerwa w pracy młodocianego pracownika 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.

5.2. PRACE WZBRONIONE MŁODOCIANYM PRACOWNIKOM

Zakaz zatrudniania młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego przy pracach wzbronionych⁴⁹ 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 obejmuje 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

⁴⁸ Przepisy zawarte w art. 202 i 203 Kodeksu pracy.

⁴⁹ Art. 204 § 1 kodeksu pracy.

młodocianych. Lista rodzajów prac wzbronionych zawarta jest w załączniku do rozporządzenia. Ustalono jednocześnie odstępstwa, zezwalając 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.

Na podstawie wykazu prac wzbronionych pracodawca ma obowiązek sporządzić wykazy prac wykonywanych w zakładzie pracy:

- wzbronionych młodocianym pracownikom,
- wzbronionych młodocianym pracownikom, przy których zezwala się na zatrudnienie w celu odbycia przygotowania zawodowego.

W ustaleniu wykazów obowiązujących u danego pracodawcy powinien uczestniczyć lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad młodocianymi. Wykaz prac wzbronionych młodocianym i stanowisk pracy, na których są wykonywane te prace, pracodawca zamieszcza w widocznym miejscu, w każdej komórce organizacyjnej, w której są zatrudnieni młodociani.

5.3. PRAWO DO URLOPU PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO

Urlop wypoczynkowy

Szczególne ochrona prawna (ochrona zdrowia) pracownika młodocianego odzwierciedla się również w wymiarze i sposobie udzielania urlopu wypoczynkowego pracownikom młodocianym, które są korzystniejsze niż dla pracowników pełnoletnich⁵⁰.

Młodociany pracownik uzyskuje prawo do urlopu wypoczynkowego z upływem:

- 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy – w wymiarze 12 dni roboczych,
- roku pracy – w wymiarze 26 dni roboczych.

Prawo do kolejnego urlopu młodociany nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym. W roku kalendarzowym, w którym młodociany kończy 18 lat, ma 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.

⁵⁰ Regulują przepisy art. 205 Kodeksu pracy.

Urlop bezpłatny

Młodociany pracownik, będący uczniem, ma prawo do urlopu bezpłatnego, udzielanego na specjalnych zasadach. Pracodawca może udzielić pracującemu uczniowi urlopu bezpłatnego na czas ferii, który łącznie z urlopem wypoczynkowym nie może przekroczyć dwóch miesięcy. Urlop bezpłatny udzielany młodocianym jest wliczany do stażu pracy, z którym wiążą się uprawnienia pracownicze. Poza okresem ferii młodociany może złożyć wniosek o urlop bezpłatny, na zwykłych zasadach przewidzianych w Kodeksie pracy dla pracowników, ale w takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku się na niego zgodzić, a jeżeli urlop zostanie udzielony, to nie jest wliczany do stażu pracy pracownika.

W pozostałych sprawach związanych z urloпами należy stosować przepisy działu VII Kodeksu pracy.

6.

Realizacja nauki
na podstawie
szkolnego planu
nauczania

6. Realizacja nauki na podstawie szkolnego planu nauczania

Rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania⁵¹, wydane na podstawie ustawy Prawo oświatowe⁵², określa tygodniowy, obowiązujący wymiar godzin zajęć praktycznych dla branżowej szkoły I stopnia kształcącej pracowników młodocianych, w tym dla oddziałów wielozawodowych. Na podstawie ramowego planu nauczania dyrektor szkoły dokonuje podziału godzin w porozumieniu z pracodawcami, z uwzględnieniem przepisów ustawy Kodeks pracy, z tym że wymiar godzin przeznaczonych na zajęcia organizowane w formie zajęć praktycznych nie może być niższy niż 60% godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe. W przypadku uczniów będących młodocianymi pracownikami dyrektor szkoły ustala w każdej klasie liczbę dni w tygodniu przeznaczonych na zajęcia praktyczne organizowane u pracodawców, z uwzględnieniem przepisów ustawy Kodeks pracy⁵³.

W ramach nadzoru nad przygotowaniem zawodowym w rzemiośle cechy powinny, w imieniu pracodawców – rzemieślników, dokonać ustaleń z dyrektorem szkoły dotyczących dni tygodnia, w których mają się odbywać zajęcia praktyczne u pracodawcy (wypełnienie zadań wynikających z art. 120a ust. 1 ustawy Prawo oświatowe). Niezbędne jest uwzględnienie m.in. wskazówek pracodawców, specyfiki i organizacji pracy u danego pracodawcy, długości procesów produkcyjnych w danej branży. W niektórych zawodach, dla zwiększenia efektywności praktycznej nauki zawodu istotne jest, aby odbywały się one w dni tygodnia następujące po sobie.

Ustalenia mogą dotyczyć następujących wariantów:

- zajęcia praktyczne u pracodawcy odbywają się w ustalone w szkolnym planie nauczania dni tygodnia, np. środa, czwartek i piątek,
- zajęcia praktyczne w okresie 3 lat nauki zawodu odbywają się w systemie przemiennym, tj. tydzień zajęć teoretycznych w szkole, tydzień zajęć praktycznych u pracodawcy,
- zajęcia praktyczne w systemie przemiennym, tj. tydzień zajęć teoretycznych w szkole, tydzień zajęć praktycznych u pracodawcy odbywają się w II i III roku nauki, a w w pierwszej klasie pozostałych latach nauki w wyznaczone dni.

Należy pamiętać, że do negocjacji dotyczących ustalenia poszczególnych wariantów powinno dojść, zanim dyrektor szkoły rozpocznie prace nad ustalaniem tygodniowego rozkładu zajęć w szkole, który zwykle tworzony jest w okresie wakacji.

W przeważającej większości organizacja nauki zawodu zaplanowana jest w systemie 40-godzinnego tygodnia pracy i podziale czasu na dni przeznaczone na doksztalcenie teoretyczne w branżowej szkole I stopnia oraz dni praktycznej nauki zawodu realizowanej na stanowisku pracy u pracodawcy. Dobrym i sprawdzonym rozwiązaniem organizacji nauki zawodu jest system tydzień w szkole – tydzień na stanowiskach pracy u pracodawcy. Szczególnie spraw-

⁵¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019 r. poz. 639 ze zm.).

⁵² Na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 3 i ust. 4 ustawy Prawo oświatowe.

⁵³ Załącznik nr 8 do rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania.

dza się to w odniesieniu do zawodów cechujących się długimi cyklami procesów technologicznych, gdyż umożliwia młodocianemu uczestniczenie w całym procesie.

Uczniowie będący młodocianymi pracownikami, skierowani przez szkołę na turnus do kształcenia teoretycznego w zakresie danego zawodu, odbywają kształcenie zawodowe teoretyczne przez okres 4 tygodni w każdej klasie, w wymiarze 34 godzin tygodniowo⁵⁴.

⁵⁴ Ibidem.

7.

Praktyczna nauka
zawodu realizowana
u pracodawcy –
rzemieślnika –
program nauczania
zawodu

7. Praktyczna nauka zawodu realizowana u pracodawcy – rzemieślnika – program nauczania zawodu

Program nauczania zawodu w zawodach szkolnych jest opisem sposobu realizacji celów kształcenia i treści nauczania ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego, w formie oczekiwanych efektów kształcenia, uwzględniający wyodrębnienie kwalifikacji w zawodzie, zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego. Program nauczania zawodu zawiera także programy nauczania do poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie, ustalonych przez dyrektora branżowej szkoły I stopnia⁵⁵.

W przypadku szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, nauczyciel lub zespół nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe w danym zawodzie przedstawia dyrektorowi szkoły program nauczania tego zawodu⁵⁶. Program nauczania powinien być dostosowany do potrzeb i możliwości uczniów, dla których jest przeznaczony. Dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, dopuszcza do użytku w danej szkole przedstawiony przez nauczyciela lub zespół nauczycieli program nauczania⁵⁷. Dyrektor szkoły przekazuje zatwierdzony program nauki zawodu pracodawcy szkolącemu.

Zgodnie z art. 120a ust. 1 pracodawca i szkoła powinny dokonać ustaleń dotyczących zakresu kształcenia zawodowego zapewnianego przez szkołę i pracodawcę, wynikającego z programu nauczania zawodu opracowanego na bazie podstawy programowej kształcenia w zawodzie. Dlatego też wskazane jest, by cech, w ramach sprawowanego nadzoru nad przygotowaniem zawodowym, koordynował w imieniu pracodawców prace związane z tworzeniem programów nauczania.

Pracodawca zatrudniający młodocianego pracownika w celu nauki zawodu realizuje program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie w odniesieniu do zawodów z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. W przypadku realizacji nauki zawodu z klasyfikacji zawodów i specjalności rynku pracy, który nie jest ujęty w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, pracodawca realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardzie wymagań egzaminacyjnych będącym podstawą przeprowadzenia egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika. Zgodnie z obowiązującymi przepisami istnieje również możliwość opracowania własnego programu nauczania w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodzie lub standard wymagań egzaminacyjnych.

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy, pracodawca opracowuje samodzielnie program, przyjmując wybrane zagadnienia programu nauczania w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub programu nauczania uwzględniającego wymagania będące podstawą przeprowadzania egzaminów na tytuł cze-

⁵⁵ Art. 3 pkt 13c lit. a ustawy o systemie oświaty.

⁵⁶ Ibidem, art. 22a ust. 3.

⁵⁷ Ibidem, art. 22a ust. 6.

ladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Zakres zagadnień obejmujących program przyuczenia do wykonywania określonej pracy powinien być dostosowany do możliwości młodocianego pracownika oraz czasu trwania przyuczenia.

Projekty programów nauczania w zawodach szkolnych opracowane na podstawie rozporządzenia w sprawie podstaw programowych z 2019 r.⁵⁸, są w dostępne na stronie internetowej Ośrodka Rozwoju Edukacji:
<https://www.ore.edu.pl/2019/08/programy-nauczania-zawodu-2019/>

⁵⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.).

8.

Standardy wymagań
egzaminacyjnych
na egzaminach
czeladniczych
i mistrzowskich
w zawodach
odpowiadających
danemu rodzajowi
rzemiosła

8. Standardy wymagań egzaminacyjnych na egzaminach czeladniczych i mistrzowskich w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła

Pracownicy młodociani, odbywający przygotowanie zawodowe u pracodawców będących rzemieślnikami, mają obowiązek przystąpić do egzaminu czeladniczego (kończącego naukę zawodu) lub do egzaminu sprawdzającego (kończącego przyuczenie do wykonywania określonej pracy).

Ustawa o rzemiośle określa, iż zakres wymagań na egzaminy potwierdzające kwalifikacje zawodowe jest ustalany przez Związek Rzemiosła Polskiego w formie standardów wymagań – zamkniętych zbiorów wiedzy, umiejętności i kompetencji odpowiednich dla czeladnika i mistrza (zestawy efektów uczenia się). Izby rzemieślnicze mogą powoływać komisje egzaminacyjne, przeprowadzać egzaminy oraz wydawać świadectwa czeladnicze i dyplomy mistrzowskie tylko w zawodach, w których Związek Rzemiosła Polskiego zatwierdził standardy wymagań egzaminacyjnych.

Za ustalenie standardów wymagań egzaminacyjnych odpowiada Związek Rzemiosła Polskiego. W tym celu powołuje zespoły ekspertów składające się z pracodawców, członków komisji egzaminacyjnych, nauczycieli i przedstawicieli izb rzemieślniczych. W ramach prowadzonych prac Związek przekazuje zespołom ustalony schemat standardu, określa zasady tworzenia oraz nadzoruje i koordynuje przebieg prac.

Należy podkreślić, że w zawodach z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego podstawę przeprowadzania egzaminu czeladniczego stanowią wymagania określone w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego i na ich podstawie są tworzone standardy na egzamin czeladniczy. Dla pozostałych zawodów, tzw. pozaszkolnych, odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła z klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy standardy tworzone są zazwyczaj na bazie m.in. podstaw programowych w zawodach tzw. pokrewnych, opisów zawodów dostępnych na stronach publicznych służb zatrudnienia z uwzględnieniem potrzeb pracodawców.

Standardy są ważnym źródłem informacji dla kandydatów do egzaminów, którzy mają możliwość poznania zakresu wymagań egzaminacyjnych i lepszego przygotowania się do egzaminu. Dla instytucji szkoleniowych stanowią wytyczne do budowania programów szkoleń przygotowujących do egzaminów, a dla pracodawców informację, czego należy oczekiwać od osoby posiadającej kwalifikacje zawodowe w postaci świadectwa czeladniczego lub dyplomu mistrzowskiego.

Standardy egzaminacyjne zatwierdzone przez ZRP są dostępne na stronie internetowej Związku Rzemiosła Polskiego: <https://zrp.pl/dzialalnosc-zrp/oswiata-zawodowa/egzaminy/standardy-egzaminacyjne/wykaz-standardow-egzaminacyjnych/>

9.

Ocena zajęć
praktycznych

9. Ocena zajęć praktycznych

W branżowej szkole I stopnia, która organizuje praktyczną naukę zawodu, śródroczną i roczną ocenę klasyfikacyjną z zajęć prowadzonych w ramach praktycznej nauki zawodu ustalają osoby prowadzące praktyczną naukę zawodu⁵⁹ – instruktor praktycznej nauki zawodu. Oceny wystawiane są na zakończenie każdego semestru. Szkoła powinna poinformować pracodawcę o terminach i sposobie ustalenia oceny.

Przepisy prawa oświatowego, a co za tym idzie terminy wystawiania oceny z zajęć praktycznych przez instruktorów praktycznej nauki zawodu w przypadku ostatniego semestru nauki w branżowej szkole I stopnia zazwyczaj nie korespondują z terminem zakończenia nauki. W takich przypadkach współpraca pracodawcy (lub w jego imieniu cechu) powinna uwzględnić interesy zarówno szkoły (wywiązanie się z przepisów prawa oświatowego), jak i pracodawcy (który musi wywiązać się z przepisów prawa pracy).

Należy przy tym podkreślić, że do wystawienia oceny z zajęć praktycznych niezbędna jest pełna realizacja programu praktycznej nauki zawodu, która kończy się wraz z rokiem szkolnym.

⁵⁹ Art. 44h ust. 2 Ustawy o systemie oświaty.

10.

Organizacja
roku szkolnego

10. Organizacja roku szkolnego

Organizację roku szkolnego reguluje rozporządzenie w sprawie organizacji roku szkolnego⁶⁰ i dotyczy m.in. branżowych szkół I stopnia, w których doksztalają się pracownicy młodociani zatrudnieni w celu nauki zawodu. Uwzględnia m.in. terminy rozpoczynania i kończenia zajęć dydaktyczno-wychowawczych, przerw świątecznych i ferii szkolnych. Znajomość tych przepisów pomaga m.in. w planowaniu organizacji zajęć praktycznych czy urlopów wypoczynkowych.

⁶⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1603 ze zm.).

11.

Dzienniczek
praktycznej nauki
zawodu sposobem
monitorowania
postępów ucznia
w nauce zawodu

11. Dzienniczek praktycznej nauki zawodu sposobem monitorowania postępów ucznia w nauce zawodu

Młodociany pracownik odbywający praktyczną naukę zawodu zobowiązany jest prowadzić dzienniczek praktyk i opisywać w nim systematycznie i rzetelnie, jak realizuje program praktycznej nauki zawodu. Mistrz szkolący systematycznie podpisuje opisane czynności i uzupełnia je o uwagi, opinie i spostrzeżenia, a na zakończenie semestru wystawia ocenę do szkoły. Dzienniczek jest narzędziem do utrzymywania kontaktu pracodawcy ze szkołą (dyrektorem szkoły, wychowawcą, kierownikiem szkolenia praktycznego) oraz rodzicami.

Dla pracodawcy ma szczególne znaczenie pod kątem zabezpieczenia jego interesów. Regularnie uzupełniany jest potwierdzeniem, że program praktycznej nauki jest faktycznie realizowany, a młodociany nie jest zatrudniony tylko w celu świadczenia pracy, ale przede wszystkim nauki zawodu.

Przykładowy dzienniczek jest zamieszczony w Załączniku 6. Wzór przykładowego dzienniczka praktycznej nauki zawodu.

12.

Dokumentacja
pracodawcy
zatrudniającego
młodocianego
pracownika

12. Dokumentacja pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika

Pracodawca zatrudniający młodocianego pracownika powinien prowadzić teczkę akt osobowych pracownika młodocianego, zawierającą następujące dokumenty:

- umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego,
- kwestionariusz osobowy,
- kopię świadectwa ukończenia szkoły podstawowej,
- w przypadku przyjęcia do pracy w celu dokończenia nauki kopie świadectw pracy z poprzednich zakładów pracy,
- orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- dokument potwierdzający zapoznanie się z przepisami wewnętrznymi oraz o niedyskryminacji,
- zaświadczenie o przeszkoleniu BHP i ppoż. podpisane przez młodocianego i szkolącego,
- dokumentację wstępnych i okresowych badań lekarskich,
- rejestr zwolnień lekarskich,
- program praktycznej nauki zawodu,
- kopię dzienniczka praktycznej nauki zawodu.

Poza teczkami osobowymi pracowników pracodawca zobowiązany jest posiadać następujące dokumenty:

- wykaz pracowników młodocianych,
- listę obecności,
- rejestr wydanej odzieży i obuwia roboczego,
- listę płac.

Biorąc pod uwagę liczne obowiązki, jakie spoczywają na pracodawcy – rzemieślniku szkolącym pracowników młodocianych, przygotowano narzędzie wspomagające pracodawców oraz organizacje rzemiosła pn. „Karta informacyjna pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego”. Karta jest instrumentem służącym do wskazania obszarów spraw wymagających uzupełnienia, a tym samym ma ukierunkować

potrzebną pomoc organizacji w jak najszybszym ich eliminowaniu. Na podstawie tej Karty rzemieślnik może ocenić, czy zachowane są wszystkie wymagania i procedury związane z zawarciem i realizacją umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych, co ograniczy ryzyko poniesienia przez niego ewentualnych konsekwencji prawnych.

Tekst Karty jest zamieszczony w Załączniku 7. Karta informacyjna pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego.

13.

Instrumenty
wspierające
finansowo
pracodawców
szkolących młodych
pracowników

13. Instrumenty wspierające finansowo pracodawców szkolących młodocianych pracowników

W ramach wsparcia merytorycznego organizacje rzemiosła pomagają zrzeszonym rzemieślnikom w uzyskaniu refundacji wypłacanych pracownikom młodocianym wynagrodzeń oraz dofinansowania kosztów kształcenia po zdaniu egzaminu czeladniczego lub sprawdzającego.

13.1. REFUNDACJA WYNAGRODZEŃ WYPŁACANYCH MŁODOCIANYM PRACOWNIKOM

Pracodawca, który zatrudnia pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, może uzyskać refundację wypłaconych wynagrodzeń oraz zapłaconych od nich składek na ubezpieczenia społeczne⁶¹. Wysokość refundacji jest ograniczona do wysokości wynagrodzenia młodocianego ustalonego w przepisach oraz zapłaconych od tego wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne finansowanych przez pracodawcę.

Młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego pozostają w stosunku pracy, a zatem podlegają ubezpieczeniom społecznym, na takich samych zasadach jak wszyscy pozostali pracownicy. Obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnym, rentowym, chorobowym i wypadkowym. Wynagrodzenie młodocianego jest więc obniżane o część składki na ubezpieczenia społeczne.

O wypłatę refundacji wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń może ubiegać się pracodawca, który zatrudnia młodocianych, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

- zatrudnia młodocianych w zawodach określonych w wykazie zawodów, o którym mowa w art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- pracodawca, osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy lub osoba zatrudniona u pracodawcy spełniają warunki prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych określonych w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego.

Wniosek o zawarcie umowy dotyczącej refundowania pracodawcy kosztów wynagrodzeń i opłacanych od nich składek z tytułu zatrudniania młodocianych pracowników powinien być złożony w Wojewódzkiej Komendzie OHP (dokładnie w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży), właściwej ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego pracownika przygotowania zawodowego.

⁶¹ Refundację regulują przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz.U. z 2020 r. poz. 1581).

Wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy doksztalcają się w formach szkolnych, pracodawca lub w jego imieniu organizacja zrzeszająca pracodawców (np. cech) może złożyć w Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży w terminie od 1 stycznia do 15 listopada każdego roku. Natomiast wniosek o zawarcie umowy dotyczący młodocianych, którzy nie doksztalcają się w formach szkolnych, może być składany w terminie od 1 do 20 dnia każdego miesiąca. Pracodawca otrzymujący refundację, musi zadeklarować zatrudnienie przez okres co najmniej 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego każdego młodocianego, którego dotyczył wniosek.

Przepisy określają ścisłe limity w zakresie liczby młodocianych, którzy mogą być objęci refundacją. I tak wniosek o zawarcie umowy może dotyczyć:

- maksymalnie 3 młodocianych, jeżeli pracodawca zatrudnia wyłącznie młodocianych,
- młodocianych w liczbie nieprzekraczającej trzykrotnej liczby zatrudnionych pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy na czas nieokreślony niebędących młodocianymi.

13.2. DOFINANSOWANIE KOSZTÓW KSZTAŁCENIA

Pracodawcy, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, mogą korzystać z prawa do ubiegania się o dofinansowanie kosztów kształcenia⁶². Dofinansowanie mogą uzyskać pracodawcy, którzy spełnili warunki określone w ustawie Prawo oświatowe i w przepisach dotyczących zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego.

Decyzję o przyznaniu dofinansowania – w trybie decyzji administracyjnej – podejmuje wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy ze względu na miejsce zamieszkania pracownika młodocianego. W ustawie określono wysokość dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika, które wynosi:

- w przypadku nauki zawodu 8081 zł przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy (jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia),
- w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia,
- w przypadku nauki zawodu prowadzonej w zawodach wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy⁶³, wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi do 10 000 zł (dotyczy umów zawartych od roku szkolnego 2019/2020).

⁶² Regulują przepisy art. 122 ustawy Prawo oświatowe.

⁶³ Art. 46b ustawa Prawo oświatowe.

Kwoty dofinansowania podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli ten wskaźnik w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, wynosi co najmniej 105%. Wskaźnik ten ogłasza Prezes Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

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

- 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,
- w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego – u pracodawcy będącego rzemieślnikiem – który ukończył naukę zawodu i zdał egzamin czeladniczy zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie ustawy o rzemiośle,
- w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego – u pracodawcy będącego rzemieślnikiem – który ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin sprawdzający przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego.

Jeżeli umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego została rozwiązana z przyczyn niezależnych od pracodawcy, a młodociany pracownik podjął naukę zawodu na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego u innego pracodawcy, to przysługującą kwotę dofinansowania dzieli się między wszystkich pracodawców, proporcjonalnie do liczby miesięcy prowadzonej przez nich nauki zawodu. Dofinansowanie nie przysługuje temu pracodawcy, z którym umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego została rozwiązana z winy pracodawcy.

Dofinansowanie jest przyznawane na wniosek pracodawcy złożony w terminie 3 miesięcy od dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu. Do wniosku należy dołączyć m.in.:

- kopie dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji wymaganych do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych,
- kopię umowy o pracę zawartej z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego,
- kopię świadectwa potwierdzającego zdanie egzaminu albo zaświadczenie potwierdzające zdanie tego egzaminu (zaświadczenia potwierdzające zdanie egzaminu są wystawiane przez izby rzemieślnicze),
- zaświadczenia o pomocy de minimis, otrzymane w roku, w którym pracodawca ubiega się o pomoc oraz w ciągu 2 poprzedzających go lat, albo oświadczenie o wielkości pomocy de minimis otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenia o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie,
- formularz informacji przedstawianych przy ubieganiu się o pomoc de minimis.

14.

Wykaz
przydatnych
linków i tabel

14. Wykaz przydatnych linków i tabel

Projekty programów nauczania:

<https://www.ore.edu.pl/2019/08/programy-nauczania-zawodu-2019/>

Standardy wymagań egzaminacyjnych:

<https://zrp.pl/dzialalnosc-zrp/oswiata-zawodowa/egzaminy/standardy-egzaminacyjne/wykaz-standardow-egzaminacyjnych/>

Opisy zawodów:

<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca>

https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow/-/klasyfikacja_zawodow/litera/P?p_p_state=pop_up

<https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/bazy-standardow-kompetencji-kwalifikacji-zawodowych-i-modulowych-programow-szkolen>

Filmy promujące naukę zawodu:

<https://www.ore.edu.pl/>

<https://zrp.pl/>

<https://ewr.zrp.pl>

Akty prawne:

<https://isap.sejm.gov.pl/>

Tabela 1. Zdefiniowanie przedsiębiorcy jako rzemieślnika

Tabela 2. Kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu

Tabela 3. Cechy charakterystyczne dla form przygotowania zawodowego

15.

Załączniki

Załącznik 1. Oświadczenie o niekaralności

.....
(nazwa i siedziba zakładu rzemieślniczego,

.....
w którym odbywa się nauka zawodu)

OŚWIADCZENIE**osoby prowadzącej praktyczną naukę zawodu*
(wskazana w pkt. II.1. Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego)**

Spełniając wymóg określony w art. 120 ust. 3a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.) oświadczam, że prowadząc praktyczną naukę zawodu nie byłem(am) karany(a) za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyłączeniem przestępstwa określonego w art. 209 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1600 i 2077), dotyczącego uchylenia się od wykonania obowiązku alimentacyjnego, oraz za przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2018 r. poz. 1030, 1490 i 1669) albo wobec mojej osoby nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, zakazu kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu.

Złożenie nieprawdziwego oświadczenia może skutkować poniesieniem odpowiedzialności przez osobę potwierdzającą nieprawdę.


W przypadku zaistnienia sytuacji wymienionych wyżej, zobowiązuję się niezwłocznie powiadomić cech sprawujący nadzór nad przygotowaniem zawodowym:

.....
(wpisać nazwę cechu)

.....
(data, podpis osoby prowadzącej praktyczną naukę zawodu)

*Oświadczenie podpisuje osoba prowadząca praktyczną naukę zawodu, którą zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391) jest instruktor praktycznej nauki zawodu, którym może być pracodawca lub wyznaczony przez niego pracownik (§ 10 ust. 2).

Załącznik 2. Wzór umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego

	Ewidencja umów Nr
<p>..... <i>(pieczęć rzemieślnika – pracodawcy)</i></p>	
<p>Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego zawarta w dniu pomiędzy pracodawcą, będącym rzemieślnikiem <i>(na podstawie art. 2 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle – Dz.U. 2020 r. poz.2159.)</i></p>	
<p>..... <i>(nazwa i siedziba zakładu rzemieślniczego)</i></p>	
<p>zwanym dalej pracodawcą, reprezentowanym przez:</p> <p style="text-align: center;"><i>(pracodawcę – rzemieślnika lub osobę upoważnioną do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)</i></p>	
a	urodzonym
<i>(imię i nazwisko)</i>	<i>(miejsce i data urodzenia)</i>
PESEL	zamieszkałym
<i>(adres zamieszkania)</i>	
<p>....., absolwentem/ucznikiem*) szkoły podstawowej, zwanym dalej młodocianym.</p>	
<p>I. 1. Strony zawierają umowę o pracę na czas nieokreślony/na czas określony**) 2. Nauka zawodu/przyuczenia do wykonywania określonej pracy**)</p>	
<p>..... <i>(wpisać nazwę zawodu, kod klasyfikacji albo zakres przyuczenia)</i></p>	
<p>trwa miesiące/ęcy, od dnia do dnia zdania egzaminu czeladniczego/ sprawdzającego*), nie dłużej jednak niż do dnia Do okresu nauki zawodu zaliczono miesiące/ęcy nauki zawodu/przyuczenia*) u pracodawcy</p>	
<p>..... <i>(nazwa i siedziba poprzedniego pracodawcy)</i></p>	
<p>Okres trwania nauki zawodu może być skrócony lub przedłużony na zasadach przewidzianych w przepisach. Na zakończenie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy młodociany zobowiązany jest do przystąpienia do egzaminu czeladniczego – egzaminu sprawdzającego*) przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej**):</p>	
<p>II. 1. Przygotowanie zawodowe będzie odbywało się w</p> <p>....., pod nadzorem</p> <p style="text-align: center;"><i>(nazwa zakładu pracy)</i></p> <p>....., posiadającym kwalifikacje zawodowe</p> <p style="text-align: center;"><i>(imię i nazwisko instruktora praktycznej nauki zawodu)</i></p> <p>..... <i>(nazwa i numer dokumentu kwalifikacyjnego, przez kogo wydany)</i></p>	
<p>oraz przygotowanie pedagogiczne</p> <p style="text-align: center;"><i>(numer dokumentu przez kogo wydany)</i></p>	
<p>2. Młodociany będzie realizował obowiązek kształcenia w formie</p> <p style="text-align: center;"><i>(wpisać formę kształcenia)</i></p>	
<p>3. Koszt kształcenia teoretycznego młodocianego realizowanego w formie pozaszkolnej poniesie</p>	
<p>.....</p>	
<p>*) <i>niepotrzebne skreślić</i> **) <i>wpisać nazwę izby rzemieślniczej</i></p>	

- III. 1. Młodociany w okresie nauki zawodu** będzie otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości:
- w I roku *) (nie mniej niż 5 %)
 - w II roku *) (nie mniej niż 6 %)
 - w III roku *) (nie mniej niż 7 %)
- przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”.
- 2. Młodociany w okresie przyuczenia do wykonywania określonej pracy** będzie otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w wysokości *) (nie mniej niż 4%), przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 1.

*) należy wpisać ustalony %

IV. Podstawowe prawa i obowiązki stron umowy określa się następująco:

Młodociany w szczególności zobowiązany jest 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 dokształcania teoretycznego,
- odnoszenia się z szacunkiem do przełożonego i przestrzegania zasad koleżeńkiej współpracy,
- przystąpienia do egzaminu czeladniczego po zakończeniu nauki zawodu lub sprawdzającego po zakończeniu przyuczenia.

Pracodawca rzemieślnik zobowiązany jest 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 dokształcającą, umożliwienia mu regularnego uczęszczania na tę naukę oraz kontrolowania wykonania przez młodocianego obowiązku dokształcania teoretycznego,
- pokrycia kosztu egzaminu czeladniczego zdawanego przez młodocianego w pierwszym wyznaczonym terminie.

V. Strony postanawiają ponadto, że:

.....

.....
(podpis młodocianego i data)

.....
(podpis pracodawcy i data)

.....
(podpis rodzica/przedstawiciela ustawowego i data)

VI. Umowę sporządzono na podstawie złożonych do akt pracowniczych u pracodawcy:

- Świadectwo ukończenia szkoły.
- Orzeczenie uprawnionego lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w wybranym zawodzie.
- Oświadczenie osoby prowadzącej praktyczną naukę (art. 120 ust. 3a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.))

VII. Załączniki

- 1) Ustalenia w związku z art. 120a. ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)
- 2) Klauzula informacyjna ochrony danych osobowych

OŚWIADCZENIE MŁODOCIANEGO

Oświadczam, że otrzymałem(am) egzemplarz niniejszej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i po zapoznaniu się z jej treścią przyjmuję zaproponowane mi warunki pracy i wynagrodzenia. Przyjmuję do wiadomości i stosowania obowiązujące w zakładzie zasady organizacji pracy i zobowiązuję się do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy.

.....
(podpis młodocianego i data)

Podstawowe akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.) – wraz z pakietem rozporządzeń wykonawczych
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159) – wraz z rozporządzeniem wykonawczym
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.) – wraz z rozporządzeniami wykonawczymi

Druk zastrzeżony do użytku przez organizację rzemiosła

Załącznik 2a. Załącznik do umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego – Ustalenia w związku z art. 120a ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)

Załącznik 1 do Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego nr
(nr z ewidencji umów w Cechu)
 zawartej w dniu z udziałem cechu:

**Ustalenia na podstawie art. 120a. ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r.
 Prawo oświatowe (Dz.U. z 2020 r. poz. 910 ze zm.)**

W związku ze skierowaniem młodocianego pracownika, zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu, na kształcenie teoretyczne do **branżowej szkoły I stopnia**

Pracodawca – Rzemieślnik

Pani/Pan.....
 oraz
(nazwa i siedziba firmy)

Dyrektor Szkoły Pani/Pan

(nazwa i siedziba szkoły)

ustalili:

- 1) Zakres kształcenia zawodowego zapewnianego przez szkołę i pracodawcę wynika z programu nauczania zawodu opracowanego na bazie podstawy programowej kształcenia w zawodzie, określonej w Rozporządzeniu Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.).
- 2) Dni tygodnia, w których zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy – **Warianty – wypełnić jeden***
 - a) Zajęcia praktyczne u pracodawcy odbywają się w ustalone w szkolnym planie nauczania dni tygodnia tj.:
 w I roku nauki dni, w II roku nauki dni, w III roku nauki dni.
 - b) Zajęcia praktyczne w okresie 3 lat nauki zawodu odbywają się w systemie przemiennym, tj. tydzień zajęć teoretycznych w szkole, tydzień zajęć praktycznych u pracodawcy.
 - c) Zajęcia praktyczne w systemie przemiennym, tj. tydzień zajęć teoretycznych w szkole, tydzień zajęć praktycznych u pracodawcy, odbywają się w roku nauki, a w roku nauki dni, w roku nauki dni.

- 3) Strony będą monitorowały realizację programu nauczania zawodu w formach ustalonych w porozumieniu o monitorowaniu realizacji programu nauczania zawartym w dniu pomiędzy Pracodawcą, reprezentowanym przez Cech (art. 3 ust. 5 ustawy o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159)

 a szkołą

.....
(podpis Pracodawcy – Rzemieślnika)

.....
(podpis Dyrektora Szkoły)

***) wpisać ustalenia dotyczące liczby dni, w których u pracodawcy odbywają się zajęcia praktyczne**

Załącznik 2b. Klauzula informacyjna danych osobowych

Załącznik nr 2b do Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego nr
 (nr z ewidencji umów w Cechu)
 zawartej w dniu z udziałem cechu:

Klauzula informacyjna ochrony danych osobowych

Mając na uwadze przepisy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (dalej RODO), informujemy o zasadach ochrony danych osobowych. Jednocześnie informujemy, iż Państwa dane osobowe są niezbędne do realizacji umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Administratorem Państwa danych osobowych jest

..... (zwany dalej Administratorem).
 (nazwa i adres siedziby zakładu rzemieślniczego)

Z Administratorem można kontaktować osobiście w naszej siedzibie, listownie i pod adresem e-mail:,
 lub telefonicznie pod telefonem

Cele i podstawy przetwarzania

Będziemy przetwarzać Państwa dane osobowe w celu:

- prawidłowej realizacji umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 6 ust 1 lit b RODO),
- wywiązania się przez **Administratorem** z obowiązków prawnych wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów (art. 6 ust 1 lit c RODO) ,
- dochodzenia roszczeń lub obrony interesów prawnych **Administratorem** (art. 6 ust 1 lit f RODO) ,

Odbiorcy danych osobowych

Odbiorcami Państwa niektórych danych osobowych będą następujące kategorie podmiotów:

- podmioty współpracujące z **Administratorem** dla potrzeb należytego funkcjonowania, jak również świadczenia usług lub wykonania umów, w tym dostawcy usług technicznych (tacy jak firmy telekomunikacyjne, hostingowe, właściciele serwerów i przestrzeni, w których przechowywane są dane, podmioty oferujące usługi związane z prowadzeniem działań promocyjnych przez Internet);
- podmioty świadczące na rzecz **Administratorem** czynności z zakresu rachunkowości i sprawozdawczości finansowej;
- organy władzy publicznej oraz podmioty wykonujące zadania publiczne lub działające na zlecenie organów władzy publicznej, w zakresie i w celach, które wynikają z przepisów prawa;
- inne podmioty zewnętrzne, przy pomocy których **Administrator** prowadzi swoją działalność w tym również w zakresie refundacji kosztów szkolenia młodocianych pracowników.

Okres przechowywania danych

Dane będą przetwarzane przez czas wymagany przez przepisy prawa, dochodzenia, wykonywania lub obrony roszczeń prawnych Administratora. Dane osobowe będą przechowywane z zachowaniem niezbędnych środków technicznych i organizacyjnych umożliwiających odpowiednie ich zabezpieczenie.

Prawa osób, których dane dotyczą

Zgodnie z regulacjami RODO przysługuje Państwu:

- prawo dostępu do swoich danych oraz otrzymania ich kopii;
- prawo do sprostowania (poprawiania) swoich danych;
- prawo do żądania usunięcia danych osobowych;
- prawo do ograniczenia przetwarzania danych;
- prawo do wniesienia sprzeciwu;
- prawo do przenoszenia danych;
- prawo do wniesienia skargi do Prezesa UODO, na adres Urzędu Ochrony Danych Osobowych ul. Stawki 2, 00 - 193 Warszawa.

Zautomatyzowane podejmowanie decyzji

Państwa dane osobowe nie będą przetwarzane w sposób zautomatyzowany.

.....
 miejscowość, data i czytelne podpisy: 1) młodocianego pracownika

2) rodzica lub prawnego opiekun.

Załącznik 3. Oświadczenie przedsiębiorcy

<p><i>pieczęć pracodawcy</i></p>	<p>..... <i>miejsowość i data</i></p>
<p style="text-align: center;">OŚWIADCZENIE PRACODAWCY w sprawie maksymalnej liczby młodocianych pracowników, którym pracodawca może zapewnić warunki realizacji programu nauki praktycznej młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego</p>	
<p>Ja, niżej podpisany oświadczam, że w ramach prowadzonej działalności gospodarczej spełnione są warunki, wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego dla młodocianych pracowników.</p>	
<p>..... <i>podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej</i></p>	

Załącznik 4. Oświadczenie kandydata do branżowej szkoły I stopnia

..... r.
(miejsowość, data)

.....
(imię i nazwisko kandydata/ki)

.....
(adres zamieszkania, nr telefonu)

OŚWIADCZENIE

Oświadczam, że do dnia r. dostarczę kopię zawartej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w zawodzie:

.....
nazwa zawodu)

.....

Wstępną rozmowę o przyjęcie do pracy w celu przygotowania zawodowego podjąłem/podjęłam z

(nazwa i adres pracodawcy)

.....

.....
(data i czytelny podpis kandydata)

Adnotacja cechu:

.....
(nazwa i siedziba cechu)

potwierdza, że wskazany w oświadczeniu pracodawca jest rzemieślnikiem zrzeszonym w tutejszym Cechu, spełnia warunki do zatrudniania pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego oraz wymogi ustalone dla osób pełniących funkcje instruktora praktycznej nauki zawodu w zawodzie, o którym mowa w powyższym oświadczeniu.

.....
(data podpis osoby upoważnionej do nadzoru)

pieczęć cechu

Załącznik 5. Wykaz zawodów, w których może być prowadzona nauka zawodu w rzemiośle – stan prawny na grudzień 2020

ZAWODY, W KTÓRYCH REALIZOWANE JEST PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE W RZEMIOŚLE

(opracowano na podstawie: rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U. z 2018 r. poz. 227) oraz rozporządzenia 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 (Dz.U. z 2019 r. poz. 316 ze zm.)

Nr standardu egzaminacyjnego ZRP	Symbol cyfrowy zawodu	Nazwa zawodu odpowiadającego danemu rodzajowi rzemioła	Organizacja doksztalcenia teoretycznego młodocianego pracownika		Brak możliwości przygotowania zawodowego pracowników młodocianych – tylko osoby dorosłe
			w branżowej szkole I stopnia lub w formie pozaszkolnej (zawody szkolne)	wyłącznie w formie pozaszkolnej (zawody pozaszkolne)	
1	721301	blacharz	V	-	-
2	721101	brązownik	-	-	V
3	722101	kowal	V	-	-
4	722102	kowal wyrobów zdobniczych	-	V	-
5	721103	ludwisarz	-	-	V
6	721104	modelarz odlewniczy	V	-	-
7	722203	rusznikarz	-	-	V
8	722204	ślusarz	V	-	-
9	722307	operator obrabiarek skrawających	V	-	-
10	731101	grawer	-	V	-
11	731103	mechanik precyzyjny	V	-	-
12	731104	optyk mechaniczny	V	-	-
13	731301	bursztyniarz	-	V	-
14	731106	zegarmistrz	V	-	-
15	731305	złotnik-jubiler	V	-	-
16	322904	protetyk słuchu	-	-	V
17	723310	mechanik-monter maszyn i urządzeń	V	-	-
18	834103	mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	V	-	-
19	723103	mechanik pojazdów samochodowych	V	-	-
20	741203	elektromechanik pojazdów samochodowych	V	-	-
21	721306	blacharz samochodowy	V	-	-
22	713201	lakiernik	V ¹	V ²	-
23	713203	lakiernik samochodowy	V ³	-	-

¹ Kształcenie w formie szkolnej do 31.08.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

² Kształcenie wyłącznie w formie pozaszkolnej od 1.09.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

³ Forma szkolna możliwa od 1.09.2019 r.

24	741201	elektromechanik	V	-	-
25	741208	elektromonter urządzeń dźwignicowych	-	-	V
26	741205	elektromechanik urządzeń chłodniczych	-	V	-
27	741204	elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego	-	V	-
28	742102	monter-elektronik	-	V ⁴	-
	742117	elektronik	V	-	-
29	742112	monter elektronik urządzeń radiowo-telewizyjnych	-	V	-
30	814104	wulkanizator	-	V	-
31	711402	betoniarz zbrojarz	V	-	-
32	711401	betoniarz	-	V	-
33	711301	kamieniarz	V	-	-
34	712302	sztukator	-	V	-
35	731609	zdobnik ceramiki	V ⁵	-	-
36	712503	szklarz budowlany	-	V	-
37	731610	zdobnik szkła	-	V	-
38	712505	witrażownik	-	V	-
39	731402	ceramik wyrobów użytkowych i ozdobnych	-	V	-
40	731702	koszykarz plecionkarz	V	-	-
41	752310	tokarz w drewnie	-	V	-
42	731606	pożłotnik	-	V	-
43	752205	stolarz	V	-	-
44	731705	rzeźbiarz w drewnie	-	V	-
45	711503	stolarz budowlany	-	V	-
46	752208	stolarz meblowy	-	V	-
47	742306	tartacznik	-	-	V
48	753402	tapicer	V	-	-
49	731701	fajkarz	-	V	-
50	732301	introligator	V ⁶	V ⁷	-
	732305	operator procesów introligatorskich	V ⁸	-	-
51	732201	drukarz	V ⁹	V ¹⁰	-
	732209	drukarz fleksograficzny	V ¹¹	-	-
	732210	drukarz offsetowy	V ¹²	-	-

⁴ Kształcenie tylko w formie pozaszkolnej od 1.09.2017 r. Zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnych z 23 marca 2017 r. nazwa zawodu „monter-elektronik” została zmieniona na „elektronik”.

⁵ Forma szkolna możliwa od 1.09.2020 r. Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2019 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2020 r. poz. 82), do listy zawodów szkolnych dodano zawód „zdobnik ceramiki”.

⁶ Kształcenie w formie szkolnej do 31.08.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

⁷ Kształcenie wyłącznie w formie pozaszkolnej od 1.09.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

⁸ Forma szkolna możliwa od 1.09.2019 r. Nowy zawód, który zastępuje zawód wykreślony (zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.) „operator procesów introligatorskich” zastępuje „introligatora”.

⁹ Kształcenie w formie szkolnej do 31.08.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

¹⁰ Kształcenie wyłącznie w formie pozaszkolnej od 1.09.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

¹¹ Forma szkolna możliwa od 1.09.2019r. Nowy zawód, który zastępuje zawód wykreślony (zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.) „drukarz fleksograficzny” i „drukarz offsetowy” zastępują „drukarza”.

¹² Ibidem.

52	731802	dziwiarz	-	V	-
53	753301	hafciarka	-	V	-
54	731803	koronkarka	-	V	-
55	731809	tkacz	-	V	-
56	753101	bieliźniarz	-	V	-
57	753103	kapelusznik-czapnik	-	V	-
58	753102	gorseciarka	-	V	-
59	753107	modystka	-	V	-
60	753105	krawiec	V	-	-
61	753602	obuwnik	V	-	-
62	753603	obuwnik miarowy	-	V	-
63	753501	garbarz skór	V	-	-
64	753703	rymarz	-	V	-
65	753104	kożusznik	-	V	-
66	753106	kuśnierz	V	-	-
67	753108	rękawicznik	-	V	-
68	753702	kaletnik	V	-	-
69	753601	cholewkarz	-	V	-
70	753604	obuwnik ortopedyczny	-	V	-
71	753502	garbarz skór bez włosa	-	V	-
72	751203	karmelarz	-	V	-
73	-	-	-	-	-
74	512001	kucharz	V	-	-
75	751401	młynarz	-	-	V
76	751201	cukiernik	V	-	-
77	751204	piekarz	V	-	-
78	751103	przetwórcza ryb	V	-	-
79	751105	rzeźnik wędliniarz	-	V	-
80	731207	organmistrz	-	V	-
81	711103	renowator zabytków architektury	-	-	V
82	731202	monter fortepianów i pianin	-	V	-
83	711601	brukarz	-	V	-
84	711501	cieśla	V	-	-
85	712101	dekarz	V	-	-
86	741103	elektryk	V	-	-
87	712603	monter instalacji gazowych	-	V	-
88	712604	monter instalacji i urządzeń sanitarnych	-	V	-
89	712401	monter izolacji budowlanych	V	-	-
90	713101	malarz tapeciarski	-	V	-
91	711202	murarz	-	V	-
92	712204	posadzkarz	-	V	-
93	712615	studniarz	-	-	V
94	711203	zdun	V	-	-
95	712202	glazurnik	-	V	-
96	712203	parkieciarz	-	V	-
97	343101	fotograf	V	-	-
98	514101	fryzjer	V	-	-
99	713303	kominiarz	V	-	-
100	514103	kosmetyczka	-	-	V
101	514401	bioenergoterapeuta	-	-	V

102	514490	radiesteta	-	-	V
103	322201	optyk okularowy	-	-	V
104	753505	garbarz skór futerkowych	-	-	V
105	712904	technolog robót wykończeniowych w budownictwie	-	V	-
106	712608	monter sieci ciepłych	-	V	-
107	712610	monter sieci gazowych	-	V	-
108	712612	monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	-	V	-
109	322403	technik ortopeda	-	-	V
110	818116	operator urządzeń przemysłu szklarskiego	V	-	-
111	514108	wizażystka / stylistka	-	-	V
112	712403	monter izolacji przemysłowych	V	-	-
113	721303	blacharz izolacji przemysłowych	V ¹³	V ¹⁴	-
114	722308	operator obrabiarek sterowanych numerycznie	V	-	-
115	343203	florysta	-	-	V
116	712404	termoizolator	-	V	-
117	711102	monter konstrukcji budowlanych	V	-	-
118	516401	fryzjer zwierząt (groomer)	-	-	V
119	722104	podkuwacz koni	-	-	V
120	731302	metaloplastyk	-	V	-
121	612108	juhas	-	-	V
122	613001	Baca	-	-	V
123	711204	murarz-tylnkarz	V	-	-
124	712905	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	V	-	-
125	712616	monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych	-	V ¹⁵	-
	712618	monter sieci i instalacji sanitarnych	V	-	-
126	751107	wędliniarz	V ¹⁶	V ¹⁷	-
	751108	przetwórcza mięsa	V ¹⁸	-	-
127	752204	renowator mebli artystycznych	-	V	-
128	712617	monter instalacji gazów medycznych	-	V	-
129	723107	mechanik motocyklowy	V	-	-
130	323009	naturopata	-	-	V
131	814290	operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	V	-	-
132	513101	kelner	V ¹⁹	-	-
133	817212	mechanik-operator maszyn do produkcji drzewnej	V	-	-

¹³ Kształcenie w formie szkolnej do 31.08.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

¹⁴ Kształcenie wyłącznie w formie pozaszkolnej od 1.09.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

¹⁵ Kształcenie tylko w formie pozaszkolnej od 1.09.2017 r. Zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnych z 23 marca 2017 r. nazwa zawodu „monter sieci instalacji i urządzeń sanitarnych” została zmieniona na „monter sieci i instalacji sanitarnych”.

¹⁶ Kształcenie w formie szkolnej do 31.08.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

¹⁷ Kształcenie wyłącznie w formie pozaszkolnej od 1.09.2019 r. Zawód wykreślony z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Kształcenie do zakończenia rozpoczętej nauki zawodu. Zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.

¹⁸ Forma szkolna możliwa od 1.09.2019 r. Nowy zawód, który zastępuje zawód wykreślony (zmiana weszła w życie z dniem 1 września 2019 r.) „przetwórcza mięsa” zastępuje „wędliniarza”.

¹⁹ Forma szkolna możliwa od 1.09.2019 r.

134	816003	operator maszyn i urządzeń przemysłu szklarskiego	V	-	-
135	815701	operator urządzeń do prania, prasowania i chemicznego czyszczenia tekstyliów	-	V	-
136	721402	monter kadłubów okrętowych	-	V	-

Załącznik 6. Wzór przykładowego dzienniczka praktycznej nauki zawodu

DZIENNICZEK

PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU

UCZNI/PRACOWNIKA MŁODOCIANEGO W

RAMACH DUALNEJ NAUKI ZAWODU W RZEMIOŚLE

Uwagi praktyczne do wykorzystania przy drukowaniu dzienniczka
Dzienniczek jest wzorem poglądowym, pełna treść obejmuje 60 stron, bowiem
tabele odnoszą się do różnych okresów realizacji zajęć praktycznych i tak:

- *tabela „TYGODNIOWY ROZKŁAD ZAJĘĆ SZKOLNYCH”* odrębna na każdy semestr, a więc powinno ich być min. 7 (ew. powtarzanie roku),
- *tabela „Przebieg praktycznej nauki zawodu”* wypełniana na określony miesiąc, powinno ich być min.36,
- *tabela „WYKAZ OCEN”* odrębna na każdy rok nauki, a więc powinno ich być min. 3

.....
 (nazwa cechu sprawującego nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego pracownika młodocianego)

adres cechu

tel. e-mail

www

DZIENNICZEK PRAKTYCZNEJ NAUKI ZAWODU UCZNIĄ/PACOWNIKA MŁODOCIANEGO

..... PESEL

imię i nazwisko ucznia/pracownika młodocianego

.....

aktualny adres zamieszkania ucznia/pracownika młodocianego

nauka w zawodzie:

okres nauki zawodu: od dnia do dnia

data podpisania i numer umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego:

PRACODAWCA zatrudniający ucznia/pracownika młodocianego

.....

(nazwa i adres pracodawcy)

e-mailtel.

imię i nazwisko mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu.....

e-mailtel.

.....

(data wystawienia dzienniczka)

.....

(podpis mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu)

pieczęć pracodawcy

DOKSZTAŁCANIE TEORETYCZNE *(forma szkolna lub pozaszkolna)*

- **w SZKOLE**

.....

(nazwa i adres branżowej szkoły I stopnia, w której uczeń/pracownik młodociany realizuje dokształcanie teoretyczne)

opiekun klasy

(imię i nazwisko)

tel. e-mail

- **w FORMIE POZASZKOLNEJ**

.....

(nazwa placówki oświatowej lub adnotacja o dokształcaniu teoretycznym u pracodawcy)

TYGODNIOWY ROZKŁAD ZAJĘĆ W SZKOLE I U PRACODAWCY RZEMIEŚLNIKA

rok nauki/ semestr

Godziny zajęć	Poniedziałek	Wtorek	Środa	Czwartek	Piątek

Tygodniowy rozkład zajęć nauki zawodu przyjmujemy do wiadomości uczeń/pracownik młodociany w ustalonych dniach nauki będzie realizował kształcenie teoretyczne w szkole, a w dni przeznaczonych na zajęcia praktyczne będzie się zgłaszał do pracodawcy zgodnie z zawartą umową o pracę w celu przygotowania zawodowego.

.....
(podpis opiekuna klasy)

.....
(podpis mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu)

UWAGA. Dzienniczek powinien zawierać co najmniej 7 takich tabel, po jednej na każdy semestr nauki.

Przebieg praktycznej nauki zawodu

Lp.	Realizacja programu praktycznej nauki zawodu w miesiącur. <i>(wypełnia uczeń/pracownik młodociany)</i>

Ocena i uwagi mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu:

.....

.....
(data i podpis mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu)

Zapoznałem się, z powyżej przedstawionym przez mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu oraz ucznia/pracownika młodocianego, przebiegiem nauki praktycznej.

Uwagi na temat uczestnictwa ucznia/pracownika młodocianego w zajęciach szkolnych:

.....

.....
(data i podpis opiekuna klasy)

UWAGA. Dzienniczek powinien zawierać co najmniej 36 takich tabel, po jednej na każdy miesiąc nauki zawodu.

WYKAZ OCEN Z NAUKI TEORETYCZNEJ W SZKOLE

Lp.	Przedmiot nauczania	Rok nauki	
		Ocena semestru	
		I	II

.....
(podpis opiekuna klasy)

Z wynikami nauczania teoretycznego zapoznali się.

.....
(podpis mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu)

.....
(podpis rodzica/prawnego opiekuna)

UWAGA. Dzienniczek powinien zawierać co najmniej 3 takie tabele, po jednej na każdy rok nauki zawodu.

(WZÓR)

ZAŚWIADCZENIE.....
(nazwa pracodawcy).....
(nazwa szkoły)

Adres

Adres

.....

.....

Niniejszym zaświadcza się, że uczeń/uczennica

.....

zatrudniony(a) na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie nauki

zawodu, zawartej z ww. pracodawcą w semestrze roku nauki

uzyskał(a) z praktycznej nauki zawodu ocenę

(skala ocen: celujący, bardzo dobry, dobry, dostateczny,
dopuszczający, niedostateczny)

.....

(data i podpis mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu)

pieczęć pracodawcy

UWAGA. Dzienniczek zawiera wzór zaświadczenia, które wystawiane jest na zakończenie I semestru w każdym roku nauki zawodu i po zrealizowaniu programu praktycznej nauki zawodu w II semestrze w okresie do końca roku szkolnego.

Uwagi dotyczące zaangażowania społecznego i zawodowego ucznia/młodocianego pracownika: udział w konkursach regionalnych i ogólnopolskich, pochwały i nagrody	Potwierdzenie organizatora

Miejsce na korespondencję mistrza/instruktora praktycznej nauki zawodu oraz opiekuna klasy:

Załącznik 7. Karta informacyjna pracodawcy zatrudniającego młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego



(przed wypełnieniem prosimy o zapoznanie się z tekstem na końcu załącznika)

**KARTA INFORMACYJNA
PRACODAWCY – RZEMIESLNIKA ZATRUDNIAJĄCEGO
MŁODOCIANEGO PRACOWNIKA
W CELU PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO**

(Narzędzie w procesie samooceny i nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników zatrudnionych u pracodawców – rzemieślników)

1. INFORMACJE OGÓLNE

1.1. Nazwa pracodawcy

.....

1.2. Imię i nazwisko właściciela

1.3. Zawody wykonywane w ramach prowadzonej działalności gospodarczej:

.....

1.4. Zawody, w których prowadzone jest przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników

.....

1.5. Liczba pracowników młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego:

ogółem	I rok nauki	II rok nauki	III rok nauki	przyuczenie

1.6. Imię i nazwisko osoby szkolącej *(instruktora praktycznej nauki zawodu)*

.....

1.7. Kwalifikacje zawodowe osoby szkolącej -

.....

(nazwa i data wystawienia dokumentu, przez kogo wydany, nazwa zawodu)

.....

1.8. Przygotowanie pedagogiczne osoby szkolącej (co najmniej kurs pedagogiczny o wymiarze min. 48 godz.)

.....

(nazwa i data wystawienia dokumentu, przez kogo wydany)

.....

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

.....

.....

I. DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Lp.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1	Czy umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z pracownikami młodocianymi spisano na formularzu przyjętym do stosowania w organizacji rzemiosła i czy wypełniono wszystkie punkty?			
	Czy do umowy sporządzono wymagane załączniki?			
2	Czy właściwe jednostki samorządu terytorialnego zostały zawiadomione o zawarciu z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego?			
3	Czy prowadzone są akta osobowe pracowników młodocianych?			
4	Czy prowadzone są prawidłowo kwestionariusze osobowe pracowników młodocianych?			
5	Czy pracownicy młodociani zapoznani są z regulaminem pracy i złożyli stosowne oświadczenia?			
6	Czy pracownicy młodociani są zapoznani z zakresem ich obowiązków i jest to potwierdzone stosownym oświadczeniem?			
7	Czy pracownicy młodociani są poinformowani o równym traktowaniu w zatrudnieniu i jest to potwierdzone stosownym oświadczeniem?			
8	Czy jest podpisana z pracownikiem młodocianym umowa o zakazie konkurencji?			
9	Czy są oświadczenia pracownika młodocianego o zachowaniu tajemnicy objętej tajemnicą zakładu?			
10	Czy jest upoważnienie pracownika młodocianego dotyczące przetwarzania danych osobowych?			
11	Czy pracownicy młodociani są zapoznani z regulaminem wynagradzania?			
12	Czy prawidłowo są rozwiązywane umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z pracownikami młodocianymi?			
13	Czy zakład posiada program praktycznej nauki dla zawodu/ów, w których szkoleni są pracownicy młodociani?			
14	Czy jest prowadzona ewidencja pracowników młodocianych?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

II. BHP

Lp.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1	Czy pracownicy młodociani odbyli szkolenia wstępne BHP?			
2	Czy pracownicy młodociani są poddawani okresowym szkoleniom BHP?			
3	Czy pracodawca posiada ważne szkolenie BHP?			
4	Czy osoba szkoląca odbyła szkolenie niezbędne w wykonywaniu zadań służby BHP w zakładzie?			
5	Czy jest prowadzony rejestr wypadków przy pracy?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

III. BADANIA LEKARSKIE

Lp.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1	Czy pracownicy młodociani poddani zostali wstępnym badaniom lekarskim?			
2	Czy pracownicy młodociani posiadają aktualne badania lekarskie okresowe?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

IV. CZAS PRACY

Lp.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1	Czy prowadzona jest ewidencja czasu pracy pracowników młodocianych?			
2	Czy pracownicy młodociani zatrudnieni są w czasie pracy nieprzekraczającym przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy?			
3	Czy pracownicy młodociani są zatrudniani w godzinach nadliczbowych?			
4	Czy pracownicy młodociani są zatrudniani w porze nocnej (godz. 22.00–6.00)?			

5	Czy lista obecności jest prowadzona systematycznie?			
6	Czy udziela się pracownikom młodocianym przerwy w pracy w wymiarze 30 minut w trakcie pracy trwającej ponad 4,5 godz.?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

V. SZKOŁA – MISTRZ SZKOŁĄCY

Lp.	PYTANIA	Szkoła	Kurs	Zakład
1	Młodociani pracownicy realizują obowiązkowe doksztalcenie teoretyczne (<i>podać liczby młodocianych</i>); I rok nauki – II rok nauki – III rok nauki –
2		TAK	NIE	UWAGI
3	Czy pracodawca zatrudnia młodocianego przy rodzajach prac związanych z programem praktycznej nauki zawodu?			
4	Czy pracownicy młodociani prowadzą dzienniczki praktycznej nauki zawodu?			
5	Czy mistrz szkolący prowadzi korespondencję z wychowawcą klasy za pomocą dzienniczka praktycznej nauki zawodu?			
6	Czy mistrz szkolący utrzymuje kontakt z wychowawcą klasy pracownika młodocianego (kontrola realizacji obowiązkowego doksztalcenia teoretycznego)?			
7	Czy pracodawca zgłasza młodocianego na egzamin czeladniczych (2 miesiące przed terminem zakończenia nauki zawodu)			
8	Czy pracodawca opłaca koszty egzaminu czeladniczego (w pierwszym wyznaczonym terminie) ?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

VI. WYNAGRODZENIA

Lp.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1	Czy jest w zakładzie regulamin wynagradzania?			
2	Czy prowadzone są imienne karty wypłacanego wynagrodzenia i innych świadczeń?			
3	Czy terminowo wypłacane są wynagrodzenia pracowników młodocianych?			
4	Czy prowadzona jest lista płac z potwierdzeniem odbioru wynagrodzenia?			
5	Czy są wypłacane świadczenia urlopowe pracowników młodocianych?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

VII. URLOPY PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

Lp.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1	Czy są opracowywane plany urlopów pracowników młodocianych?			
2	Czy prawidłowo są ustalane wymiary urlopów pracowników młodocianych?			
3	Czy są prawidłowo ustalane urlopy w roku kalendarzowym, w którym pracownicy młodociani nabyli do nich prawo, nie później niż do końca pierwszego kwartału roku następnego?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

VIII. OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

Lp.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1	Czy zapoznano młodocianego i jego ustawowego przedstawiciela z ryzykiem, jakie wiąże się z wykonywaną pracą?			
2	Czy zapoznano pracowników młodocianych z zakresem prac wzbronionych?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

IX. OCHRONA OSOBISTA, OBIEKTY I POMIESZCZENIA

Lp.	PYTANIA	TAK	NIE	UWAGI
1	Czy w zakładzie występują czynniki szkodliwe dla zdrowia pracowników młodocianych?			
2	Czy pracownicy młodociani stosują, zgodnie z przeznaczeniem, środki ochrony indywidualnej?			
3	Czy prowadzone są karty ewidencji przydziału odzieży i obuwia oraz środków ochrony osobistej?			
4	Czy wypłacany jest ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży?			
5	Czy pracownicy młodociani mają dostęp do, wyposażonych i utrzymywanych zgodnie z przepisami BHP, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych?			
6	Czy obiekty i pomieszczenia pracy spełniają wymagania pod względem kubatury w zależności od wykonywanych prac, liczby pracowników?			
7	Czy użytkowane pomieszczenia utrzymywane są we właściwym stanie technicznym?			
8	Czy obiekty i pomieszczenia są przystosowane dla osób niepełnosprawnych?			
9	Czy w pomieszczeniach pracy jest zapewniona temperatura zgodnie z przepisami BHP?			
10	Czy w pomieszczeniach pracy zapewnione jest oświetlenie zgodne z przepisami BHP?			
11	Czy są opracowane i udostępnione do stałego korzystania instrukcje BHP na stanowiskach pracy pracowników młodocianych?			

UWAGI OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZADAŃ ZWIĄZANYCH Z NADZOREM

.....

Nazwa izby rzemieślniczej lub cechu, gdzie spisano z młodocianym pracownikiem umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego

miejsowość i data

Kartę przygotowano w Związku Rzemiosła Polskiego w konsultacji z organizacjami rzemiosła i stanowi ona materiał pomocniczy, wyłącznie do użytku rzemieślników zrzeszonych w organizacji rzemiosła
 Warszawa, grudzień 2020 r.

KARTE INFORMACYJNĄ przygotowano jako materiał pomocniczy przeznaczony dla pracodawców – rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego. Karta jest narzędziem w realizacji zadania organizacji rzemiosła mówiącego o sprawowaniu nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych.

Zgodnie art. 3 ust. 5 ustawy o rzemiośle pracodawcy – rzemieślnicy, zatrudniający młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego, zobowiązani są spełnić warunki określone odrębnymi przepisami oraz być członkami izby rzemieślniczej lub cechu.

Podkreślić należy, że organizacje rzemiosła nie są organami kontrolnymi, a ich rola w procesie nadzoru polega głównie na wspomaganiu mistrzów szkolących poprzez dostarczanie niezbędnych informacji, udzielanie doradztwa, udzielaniu pomocy w rozstrzyganiu problemów oraz ułatwianie dostępu do niezbędnej dokumentacji.

Pytania sformułowane w Karcie Informacyjnej dotyczą wyłącznie kwestii wynikających z regulacji prawnych, tj. ustaw prawo pracy i prawo oświatowe oraz przepisów wykonawczych.

Karta wzorowana jest po części na Liście kontrolnej przygotowanej w inspekcji pracy i w podobny sposób wykorzystana będzie do prowadzenia samokontroli mistrzów szkolących w kwestiach zagadnień związanych z zatrudnieniem i realizowaniem przygotowania zawodowego w zakładach rzemieślniczych.

Karta nie jest obowiązkowa, a jej zastosowanie ma na celu sprawdzenie, czy szkolący rzemieślnik spełnia prawne warunki. Nie chodzi tu więc o tworzenie kolejnych utrudnień, ale ułatwienie rzetelnej, własnej oceny: Czy pracodawca „bezpiecznie” prowadzi, prócz działalności gospodarczej, działalność szkoleniową pracowników młodocianych?

Związek Rzemiosła Polskiego zaleca stosowanie Karty w działaniach związanych z procesem nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Pozwoli to na ujednoczenie dokumentacji i kompleksową bieżącą analizę sytuacji w zakładzie. Kartę może wypełnić pracownik cechu lub rzemieślnik szkolący uczniów, w zależności od możliwości i potrzeb.

Należy pamiętać, iż gdy rzemieślnik sam wypełnia Kartę, to we własnym dobrze pojętym interesie powinien wypełnić ją zgodnie ze stanem faktycznym. W przeciwnym razie nie spełni ona swojej funkcji. Jeśli jakiś punkt Karty nie jest spełniony, a powinien, to należy zwrócić się do izby lub cechu w celu uzyskania pomocy, co pozwoli na uzupełnienie i uniknięcie sytuacji sankcji nakładanych przez organa kontrolne. Dbając o spełnienie prawnych obowiązków, których dotyczą pytania zawarte w Karcie, mamy szansę z wyprzedzeniem reagować, a tym samym odpowiednio zapewnić sekwencję działań w obszarach, gdzie zidentyfikowano „niedociągnięcia”.

Idea przygotowania Karty Informacyjnej wypłynęła bezpośrednio ze środowiska rzemieślników szkolących uczniów. Przeprowadzono też konsultacje z izbami

rzemieślniczymi (za ich pośrednictwem także z cechami) oraz z Komisją Oświaty Zawodowej i Nadzoru Zarządu Związku Rzemiosła Polskiego.

W toku konsultacji inicjatywa uzyskała wiele pozytywnych opinii, ale także odnoszące się z dużym dystansem. Podkreślamy cel zastosowania Karty Informacyjnej – potwierdzenie, że szkolący rzemieślnik wywiązuje się z prawnych obowiązków, a w sytuacjach tego wymagających, może liczyć na pomoc organizacji rzemiosła w wypełnieniu zobowiązań (cele nadzoru).

Sugerujemy wypełnianie Karty raz w roku, choć faktyczną częstotliwość powinny ustalać organizacje rzemiosła, w porozumieniu z rzemieślnikiem, w zależności od potrzeb.

Wypełnienie Karty nie rodzi żadnych sankcji, może jedynie pomóc w spełnieniu wymogów związanych z prowadzeniem szkolenia młodocianych. Pytania dotyczą nie tylko obowiązków, ale także związane są z możliwościami stosowania pewnych rozwiązań, co służy ochronie własnych interesów pracodawców, np. przez pytanie o oświadczenia o zachowaniu tajemnicy zakładu.

Karta jest instrumentem służącym do wskazania obszarów spraw wymagających uzupełnienia, a tym samym ma ukierunkować potrzebną pomoc organizacji w jak najszybszym ich eliminowaniu. Na podstawie Karty rzemieślnik może ocenić, czy zachowane są wszystkie wymogi i procedury związane z zawarciem i realizacją umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodocianych, co ograniczy jego ryzyko poniesienia konsekwencji prawnych.

Związek Rzemiosła Polskiego zaleca izmom rzemieślniczym i cechom rozpowszechnianie Karty wśród pracodawców rzemieślników, np. przy zawieraniu umów o praktyczną naukę zawodu. Warto aby Karta była upowszechniana w formie elektronicznej, co usprawni proces komunikacji ze szkolącymi rzemieślnikami i obniży koszty.

*Związek Rzemiosła Polskiego – Zespół Oświaty Zawodowej i Problematyki Społecznej
Warszawa, grudzień 2020 r.*



Związek Rzemiosła Polskiego
00-246 Warszawa, ul. Miodowa 14
www.zrp.pl, e-mail.: zrp@zrp.pl, tel 22 5044 330