**Przygotowanie zawodowe młodocianych**

publikacja: 29.03.2011

aktualizacja: 29.03.2011, 03:37

[**Rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (DzU nr 60, poz. 278 ze zm)**](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/1996/DU1996Nr%2060poz%20278.asp) **Na podstawie art. 191 § 3 i art. 195 § 2 kodeksu pracy zarządza się, co następuje.**

**Rodzaj przygotowania zawodowego**

**§ 1. Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników, zwanych dalej młodocianymi, może odbywać się przez:** **1) naukę zawodu,** **2) przyuczenie do wykonywania określonej pracy.**

**2. Nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach oraz dokształcanie teoretyczne.** **3. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu, o której mowa w § 6 ust. 2 i 3.Komentarz** - [Kodeks pracy](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Ustawy/1995_99/DU1998Nr%2021poz%20%2094.asp) stanowi, że młodociany to osoba‚ która ukończyła 16 lat‚ ale nie przekroczyła jeszcze 18. Gdy nie ma kwalifikacji zawodowych, podpisujemy z nią umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. W pozostałych wypadkach wolno ją zaangażować do wykonywania prac lekkich. Co do zasady młodocianego, który nie przekroczył jeszcze 16 lat, nie możemy zatrudniać. Od tej reguły są jednak wyjątki określone w [rozporządzeniu ministra pracy i polityki społecznej z 5 grudnia 2002  w sprawie przypadków, w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (DzU nr 214‚ poz. 1808)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/2002/DU2002Nr214poz1808.htm) - patrz komentarz str. D2.

- Przygotowanie zawodowe może się odbywać w dwóch formach: nauki zawodu i przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Dzięki nauce zawodu młodociany zdobywa tytuł wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika. Tymczasem przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma przygotować młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika. Zawody, w których odbywa się nauka zawodu, określa [rozporządzenie ministra edukacji narodowej i sportu z 26 czerwca 2007 w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (DzU nr 124, poz. 860 ze zm.)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/2007/DU2007Nr124poz%20860.asp). Ta klasyfikacja jest częścią klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, o której mówi  [rozporządzenie  ministra pracy i polityki społecznej z 27 kwietnia 2010 w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (DzU nr 82, poz. 537)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/2010/DU2010Nr%2082poz%20537.htm).

**Kadra przygotowująca do zawodu**

**§ 2.1.Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:** **1) pracodawca,** **2) osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy,**

**3) osoba zatrudniona u pracodawcy – pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu.** **2. Kwalifikacje, o których mowa w ust. 1, nie dotyczą pracodawców, w imieniu których przygotowanie zawodowe młodocianych prowadzą uprawnieni do tego pracownicy.** **Komentarz** - Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić: – pracodawca,

– osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy, – osoba zatrudniona u pracodawcy,pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, określonych w przepisach dotyczących praktycznej nauki zawodu. W  ostatnim przypadku chodzi o § 10 [rozporządzenia ministra edukacji narodowej i sportu z 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu (DzU nr 244, poz. 1626)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/2010/DU2010Nr244poz1626.htm). Zastrzega on, że zajęcia praktyczne mogą prowadzić m.in. – pracownicy, dla których praca dydaktyczna lub wychowawcza z uczniami lub młodocianymi jest podstawowym zajęciem, wykonujący ją w tygodniowym wymiarze godzin przewidzianych dla nauczycieli,

– pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy albo osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli; powinni mieć co najmniej tytuł mistrza w zawodzie, a jeżeli go nie mają, muszą ukończyć przygotowanie pedagogiczne lub kurs pedagogiczny, a poza tym mieć:a) świadectwo ukończenia technikum, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej albo świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej albo policealnej i tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub b) świadectwo ukończenia liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego, lub c) świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum technicznego, liceum profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego, technikum i technikum uzupełniającego, kształcących w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub średniego studium zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego, lub d) dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku (specjalności) odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu dyplomu lub dyplom ukończenia studiów wyższych na innym kierunku (specjalności) oraz co najmniej sześcioletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać.

Kwalifikacje instruktorów praktycznej nauki zawodu nie są potrzebne pracodawcom, za których przygotowanie zawodowe prowadzą uprawnieni do tego pracownicy. **Forma umowy** **§ 3. Pracodawca jest obowiązany zawrzeć z młodocianym na piśmie umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, stosownie do przepisów art. 195 § 1 kodeksu pracy.Komentarz** - Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego to specyficzny rodzaj kontraktu pracowniczego, w którym należy wskazać:

– rodzaj przygotowania zawodowego; wskazujemy tu naukę zawodu albo przyuczenie do wykonywania określonej pracy; – czas jego trwania i miejsce; nauka zawodu trwa od 24 do 36 miesięcy, a przyuczenie od trzech do sześciu miesięcy. Jeśli chodzi natomiast o miejsce pracy młodocianego, to obowiązuje w tym zakresie ogólna zasada dotycząca pozostałych pracowników. Zdaniem **Głównego Inspektoratu Pracy miejsce pracy zależy od charakteru wykonywanych zadań - zobacz: [intrepretacja GIP GPP-364-4560-51-1/10/PE/RP](http://www.rp.pl/artykul/55813,508443_Stanowisko-Glownego-Inspektoratu-Pracy-z-13-lipca-2010-r--w-sprawie-okreslenia-miejsca-pracy--GPP-364-4560--51-1-10-PE-RP-.html).** Pogląd inspekcji jest tożsamy z tym, jaki prezentował **Sąd Najwyższy w uchwale siedmiu sędziów z 19 listopada 2008 (II PZP 11/08) - czytaj więcej w artykule**[**"Kierowca TIR nie ma prawa do diet"**](http://www.rp.pl/artykul/221853.html)**;**– sposób dokształcania teoretycznego młodocianego; chodzi tu o podjęcie nauki w szkole podstawowej, gimnazjum albo w szkole ponadgimnazjalnej bądź w formach pozaszkolnych; – wysokość wynagrodzenia; zależy ono od stażu nauki i oblicza się je na podstawie miesięcznego, przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale.

Wskazany przez ustawodawcę katalog elementów umowy o przygotowanie zawodowe nie jest zamknięty. Wolno w niej zawrzeć także inne postanowienia, pod warunkiem że nie są sprzeczne z prawem pracy. Przykładowo dopuszcza się, aby zatrudniający zobowiązał się, że po zakończeniu przygotowania zawodowego przyjmie młodocianego na dotychczasowe lub inne stanowisko albo że będzie finansował jego przejazdy na dokształcanie teoretyczne. Z przepisów nie wynika bowiem, kto za to płaci. Jeżeli ośrodki doskonalenia i dokształcania zawodowego mieszczą się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i pracy młodocianego, to koszt takiego przejazdu może pokryć pracodawca, ale nie musi. Nie ma także wymogu finansowania każdego dokształcania młodocianego w systemie pozaszkolnym (dodatkowe kursy i szkolenia). Tu wszystko zależy od rodzaju kursu lub szkolenia. Gdy wiążą się one z pracą, płaci za nie szef, a jeżeli nie, to zasady ich finansowania najlepiej ustalić właśnie w umowie o pracę. Strony mogą np. określić, że zapłacą za taką naukę po połowie. Problemu nie ma, gdy młodociany uczy się w zasadniczej szkole zawodowej. Ta jest bowiem bezpłatna. Samą umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego zawieramy co do zasady na czas nieokreślony, wskazując w niej jedynie termin, z upływem którego przygotowanie zawodowe się kończy. Od tej zasady jest jednak wyjątek. Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego może mieć charakter terminowy, ale pod warunkiem że pracodawca zatrudnia w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb. - Pracodawcy pytają często, czy do umowy o przygotowanie zawodowe należy dołączyć informację o warunkach zatrudnienia młodocianego. Odpowiedź brzmi tak, bo młodociany jest pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy. Dlatego w ciągu siedmiu dni od zawarcia umowy o przygotowanie zawodowe należy go pisemnie poinformować o: – obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,

– częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, – wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, – obowiązującej długości okresu wypowiedzenia, – układzie zbiorowym pracy, którym młodociany jest objęty. Pracodawca, który nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, dodatkowo przekazuje wszystkim zatrudnionym informacje dotyczące pory nocnej, miejsca, terminu i czasu wypłaty wynagrodzenia, sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Tak wynika z art. 29 § 3 k.p.

- Jak wskazałam wcześniej, w bezterminowej umowie o przygotowanie zawodowe wskazujemy termin zakończenia nauki zawodu bądź przyuczenia do wykonywania określonej pracy, a daty te nie są tożsame. W związku z tym pojawia się pytanie, co zrobić z umową o przygotowanie zawodowe, gdy nauka młodocianego dobiega końca. Czy od tego momentu nadal trzeba stosować do niego przepisy dotyczące zatrudnienia młodocianych, czy już kodeks pracy? A jeśli ten ostatni, to czy młodocianemu trzeba zmienić warunki zatrudnienia, czy po prostu rozwiązać z nim umowę o pracę? Pracownik traci status młodocianego wcześniej, bo już z chwilą  gdy mija okres nauki zawodu. Wówczas pracodawca powinien wręczyć mu wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Zmiana dotychczasowych zasad zatrudnienia obejmie głównie wynagrodzenie i czas pracy. Ten ostatni nie będzie już zależał od wieku, a młodocianemu można będzie zlecać pracę w nadgodzinach. Radykalnie zmieni się też jego wynagrodzenie, bo przede wszystkim nie będzie zależało od roku nauki. W wypowiedzeniu zmieniającym pracodawca musi zagwarantować absolwentowi nauki zawodu co najmniej wynagrodzenie minimalne. Oznacza to, że jego płaca powinna wynosić minimum 1386 zł w 2011 r. Zmiana warunków płacy to dla pracodawcy dodatkowe koszty i obowiązki. Przede wszystkim musi on poinformować ZUS o zmianach w ubezpieczeniu zatrudnionego, wzrasta bowiem podstawa wymiaru jego składek. To oznacza natomiast, że będą wyższe.

Okres nauki zawodu kończy się w dniu ustalonym w umowie o pracę, ale ostatecznym zakończeniem nauki zawodu jest egzamin. Młodociany przystępuje do niego, gdy kończy się okres nauki, ale zmiana warunków zatrudnienia młodocianego nie zależy od tego, czy zdał on egzamin.

**Obowiązki informacyjne**

**§ 3a. O zawarciu umowy, o której mowa w § 3, pracodawca zawiadamia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego, a w przypadku pracodawcy będącego rzemieślnikiem – również izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika.** **Komentarz** - Pracodawca podpisujący z młodocianym umowę o przygotowanie zawodowe musi poinformować o tym wójta, burmistrza bądź prezydenta miasta właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego. Ten obowiązek wynika z tego, że samorządy prowadzą rejestr tego zatrudnienia z powodu udzielanego przez nie dofinansowania kosztów nauki młodocianego. Przypominam, że wysokość dofinansowania zależy od tego, jak długo ten okres nauki trwał. Podstawa jego wymiaru wynosi 4587 zł, gdy nauka zawodu odbywała się dwa lata, i 7645 zł, gdy młodociany uczył się 36 miesięcy. Jeżeli natomiast firma zatrudniła młodocianego w celu przyuczania do wykonywania określonej pracy, należy się 240 zł za każdy pełny miesiąc jego edukacji. Tak wynika z [ustawy z 7 września 1991 o systemie oświaty (tekst jedn. DzU z 2004 r. nr 256, poz. 2572 ze zm.)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Ustawy/2004/DU2004Nr256poz2572.asp).

**Definicja izby rzemieślniczej** **§ 3b. Ilekroć w rozporządzeniu jest mowa o „izbie rzemieślniczej”, należy przez to rozumieć także cech, jeżeli sprawuje on nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych na podstawie upoważnienia udzielonego przez izbę rzemieślniczą, zgodnie z przepisami**[**ustawy z  22 marca 1989 o rzemiośle (DzU z 2002 r. nr 112, poz. 979 ze zm.)**](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Ustawy/2002/DU2002Nr112poz%20979.asp)**.** **§ 3c. Przepisy § 1 ust. 2, § 2, 3, 5, 8 – 10, § 11 ust. 6, § 14 i § 15 ust. 3 odnoszące się do pracodawców stosuje się odpowiednio do pracodawców będących rzemieślnikami.** **Komentarz** - Izba rzemieślnicza to cech będący częścią Związku Rzemiosła Polskiego. Cechy to organizacje społeczno-zawodowe i gospodarcze zrzeszające rzemieślników z danego miasta bądź regionu.

Do głównych zadań cechów należy prowadzenie działalności społeczno-oświatowej, kulturalnej i gospodarczej na rzecz członków, integracja i podtrzymywanie więzi środowiskowych, a także dbanie o postawy zgodne z zasadami etyki i godności zawodowej. Związek Rzemiosła Polskiego działa na podstawie [ustawy o rzemiośle z 22 marca 1989 (DzU z 2002 nr 112, poz. 979 ze zm.)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Ustawy/2002/DU2002Nr112poz%20979.asp). - Do pracodawców będących rzemieślnikami stosuje się odpowiednio przepisy komentowanego rozporządzenia: – o tym że nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego robotnika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu organizowaną u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach oraz dokształcanie teoretyczne (§ 1 ust. 2), – o kadrze przygotowującej do zawodu (§ 2), – o tym  że umowę o przygotowanie zawodowe zawiera się w trybie kodeksu pracy (§ 3),

– o tym  że umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych (§ 5), – dotyczące programu nauczania (§ 8), – o tym  że umowa o przygotowanie zawodowe może mieć terminowy charakter (§ 9), – o obowiązkach edukacyjnych pracodawcy w zakresie przygotowania zawodowego (§ 10), – o tym że nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem, za który w pierwszym terminie płaci obligatoryjne pracodawca (§ 11 ust. 6),

– dotyczące przerwania okresu nauki zawodu (§ 14), – dotyczące programu przyuczenia do wykonywania określonej pracy (§ 15 ust. 3).

**Wypowiedzenie umowy o przygotowanie zawodowe**

**§ 4. W razie konieczności wypowiedzenia młodocianemu umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu  pracodawca zawiadamia przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna oraz szkołę, jeżeli młodociany dokształca się w szkole, a także izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie.** **Komentarz** - Komentowany przepis reguluje obowiązki pracodawcy w razie wypowiedzenia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego zawartej w celu nauki zawodu. Stanowi, że w takiej sytuacji pracodawca zawiadamia:

– przedstawiciela ustawowego młodocianego lub jego opiekuna i szkołę, jeżeli młodociany dokształca się w szkole, a także – izbę rzemieślniczą, jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik, w celu umożliwienia młodocianemu kontynuowania nauki zawodu w dotychczasowym lub pokrewnym zawodzie. Przypominam, że młodocianego na przygotowaniu zawodowym nie jest łatwo zwolnić z pracy, bo za wypowiedzeniem jest to dopuszczalne tylko wtedy, gdy: – mimo stosowanych środków wychowawczych młodociany nie dokształca się lub nie wypełnia obowiązków wynikających z umowy o pracę (np. nie uczestniczy w programie praktycznej nauki zawodu albo w zajęciach dokształcania teoretycznego bądź nie realizuje poleceń pracodawcy, oczywiście zgodnych z umową o pracę i zakresem przygotowania zawodowego), – pracodawca ogłosił upadłość lub likwidację firmy,

– kontynuacja przygotowania zawodowego jest niemożliwa z powodu reorganizacji zakładu, – stwierdzono nieprzydatność młodocianego do pracy, w której zakresie odbywa przygotowanie zawodowe. Tak stanowi art. 196 k.p. Dodatkowo pracodawca powinien pamiętać o tym, że jego oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być zawarte na piśmie, które z kolei powinno zawierać: – przyczynę uzasadniającą to wypowiedzenie (ale tylko przy umowach bezterminowych, przy umowach zawartych na czas określonych nie ma takiego obowiązku), – właściwy okres wypowiedzenia tego kontraktu oraz

– pouczenie młodocianego o przysługującym mu prawie do odwołania się do sądu pracy w terminie siedmiu dni od daty doręczenia pisma. - Młodocianego traktujemy jako pracownika w rozumieniu kodeksu pracy. A to oznacza dodatkowe obowiązki dla firm zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Ci pracodawcy muszą bowiem czasami stosować tzw. ustawę o zwolnieniach grupowych, która odchodzącym z firmy gwarantuje odprawy ([ustawa z 13 marca 2003 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników; DzU nr 90, poz. 844 ze zm.](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Ustawy/2003/DU2003Nr%2090poz%20844.asp)). O tych przepisach należy pamiętać szczególnie przy upadłości, likwidacji albo reorganizacji zakładu. Ustawa ta przewiduje dwa tryby zwolnień: grupowy i indywidualny. Pierwsze redukcje mają miejsce, gdy pracodawca zwalnia w ciągu 30 dni: – 10 pracowników, gdy firma zatrudnia mniej niż 100 pracowników,

– 10 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, ale mniej niż 300 osób, – 30 pracowników, gdy zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników. Drugie z kolei, jeżeli zatrudniający co najmniej 20 pracowników zwalnia z przyczyn ich niedotyczących choćby jedną osobę. Będzie to wówczas zwolnienie indywidualne, a szef będzie musiał wypłacić pracownikowi odprawę. Inaczej, gdy firma ma mniej niż 20 pracowników. Wtedy zwalnia ich na podstawie kodeksu pracy i nie wypłaca odpraw. W tym wypadku nie ma znaczenia nawet to, że przyczyna zwolnień nie dotyczy zatrudnionego. Szybkie rozstanie bez wypowiedzenia jest dopuszczalne na ogólnych zasadach, na podstawie art. 52 i 53 k.p., albo za porozumieniem stron.

**Nauka zawodu – termin rozpoczęcia**

**§ 5.1. Umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu zawiera pracodawca z młodocianym w terminie przyjęć kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych.**

**2. Jeżeli młodociany nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej, umowa o pracę, o której mowa w ust. 1, może być zawarta w innym terminie.** **Komentarz** - Przy umowie o pracę w celu nauki zawodu są dwa terminy jej zawarcia: – data przyjęcia kandydatów do zasadniczych szkół zawodowych, tj. 1 września, albo – inny, jeżeli młodociany nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej.

W tym ostatnim wypadku może to być każdy miesiąc roku. Zależy to tylko od woli stron.

**Czas trwania**

**§ 6.1. Nauka zawodu trwa nie krócej niż 24 miesiące i nie dłużej niż 36 miesięcy, z zastrzeżeniem § 12.** **2. Zawody, w których odbywa się nauka zawodu, oraz czas jej trwania określają przepisy dotyczące klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego.** **3. Nauka zawodu u pracodawców będących rzemieślnikami może odbywać się także w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.** **Komentarz**

- Nauka zawodu nie może trwać krócej niż dwa lata i dłużej niż trzy. Okres ten można skrócić o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej, i wydłużyć, gdy ucząc się w takiej szkole nie zdał do następnej klasy lub tej szkoły nie ukończył. W tym wypadku naukę zawodu wolno przeciągnąć o 12 miesięcy (młodociany w tym czasie ma zakończyć edukację), a w szczególnych sytuacjach maksymalnie o sześć miesięcy. Zawody, w których odbywa się nauka zawodu, określa [rozporządzenie ministra edukacji narodowej i sportu z 26 czerwca 2007 w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (DzU nr 124, poz. 860 ze zm.)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/2007/DU2007Nr124poz%20860.asp). Z tym że nauka zawodu u pracodawców będących rzemieślnikami może się odbywać także w zawodach odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła, nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, a określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

**Program praktycznej nauki zawodu**

**§ 7. Zatrudnienie młodocianego odbywającego naukę zawodu jest dopuszczalne tylko przy pracach objętych programem praktycznej nauki zawodu.** **Komentarz** - Nauka zawodu składa się z części praktycznej organizowanej w zakładzie, np. rzemieślniczym, i teoretycznej organizowanej w szkole zawodowej lub na kursach dokształcających. Obydwie części są realizowane jednocześnie, co powoduje, że z chwilą podpisania umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego młodociany uzyskuje podwójny status: i pracownika, i ucznia. Wyjątek, gdy dokształcanie odbywa się w systemie pozaszkolnym. Wówczas młodociany ma status tylko pracownika.

Praktyczna nauka zawodu jest organizowana zgodnie z [rozporządzeniem ministra edukacji narodowej z 15 grudnia 2010 w sprawie praktycznej nauki zawodu (DzU nr 244, poz. 1626)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/2010/DU2010Nr244poz1626.htm). Wynika z niego, że praktyczna nauka zawodu jest organizowana w formie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych. Zajęcia praktyczne organizuje się dla uczniów i młodocianych w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie, a praktyki zawodowe po to, by zastosowali i pogłębili zdobytą wiedzę i umiejętności zawodowe w rzeczywistych warunkach pracy. Praktyki zawodowe uczniów mogą być organizowane w czasie całego roku szkolnego, w tym również w okresie ferii letnich, z tym że w przypadku ferii odpowiedniemu skróceniu ulega czas trwania zajęć dydaktyczno-wychowawczych. Zakres wiadomości i umiejętności nabywanych przez uczniów na zajęciach praktycznych i praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych zajęć i praktyk określa program nauczania dla danego zawodu dopuszczony do użytku w danej szkole przez dyrektora szkoły. Program dołącza się do umowy o praktyczną naukę zawodu organizowaną poza daną szkołą, zawieraną przez dyrektora szkoły z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu. Program praktycznej nauki zawodu jest realizowany w trakcie dobowego wymiaru godzin zajęć praktycznej nauki zawodu, który w przypadku uczniów w wieku do lat 16 nie może przekraczać sześciu godzin, a uczniów w wieku powyżej 16 lat – ośmiu godzin. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość przedłużenia dobowego wymiaru godzin zajęć praktycznej nauki zawodu dla uczniów w wieku powyżej 18 lat, nie dłużej jednak niż do 12 godzin, przy zachowaniu tygodniowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych, określonych w ramowym planie nauczania. Przedłużenie dobowego wymiaru godzin zajęć praktycznej nauki zawodu jest możliwe tylko u tych pracodawców albo w tych indywidualnych gospodarstwach rolnych, gdzie przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynika z rodzaju pracy lub jej organizacji. Praktyczna nauka zawodu może być organizowana w systemie zmianowym, z tym że w przypadku uczniów w wieku poniżej 18 lat nie może wypadać w porze nocnej.

**Obowiązki pracodawcy**

**§ 8. Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu:** **1) realizuje program nauczania dopuszczony do użytku szkolnego uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy,** **2) zapewnia, aby osoby szkolące młodocianych posiadały kwalifikacje, o których mowa w § 2 ust. 1.** **Komentarz** - Ten przepis potwierdza, że pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu realizuje program nauczania dopuszczony do użytku szkolnego uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego albo realizuje program ułożony zgodnie z potrzebami egzaminu czeladniczego opracowany dla zawodu zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Pracodawca musi też zadbać o to, by osoby szkolące młodocianych miały odpowiednie kwalifikacje (patrz komentarz do § 2).

**Ilość zatrudnionych**

**§ 9. Pracodawca zatrudniający w celu nauki zawodu większą liczbę młodocianych, niż wynika to z jego potrzeb, może zawierać z młodocianymi umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas określony, jednak nie krótszy niż okres kształcenia określony w przepisach, o których mowa w § 6 ust. 2, lub okres kształcenia wymagany do przystąpienia do egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika. Przepis § 8 pkt 1 stosuje się odpowiednio.** **Komentarz** - Tak jak wspomniałam wcześniej, umowa o przygotowanie zawodowe ma charakter bezterminowy, a na czas określony wolno ją zawrzeć tylko wtedy, gdy liczba młodocianych pracowników przekracza potrzeby zatrudnieniowe zakładu, co wynika z komentowanego przepisu. Jeszcze kilka lat temu terminowe zatrudnienie młodocianych było regułą. Nie musieliśmy się z nimi wiązać na stałe, a dodatkowo mogliśmy składać wnioski o refundację kosztów. Szybko się jednak okazało, że pieniądze nie przysługują. A wszystko za sprawą załącznika do obowiązującego wówczas rozporządzenia w sprawie refundacji wynagrodzeń młodocianych. Załącznik w zawoalowany sposób honorował wyłącznie bezterminowe zatrudnienie młodocianych. W jednej z rubryk imiennego wykazu zatrudnionych młodocianych nakazywał bowiem wskazać datę zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w celu przygotowania zawodowego. Teraz przepisy są już precyzyjne.

Samą umowę o przygotowanie zawodowe zawieramy bezterminowo, wskazując w niej konkretny okres nauki lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy, co nie zmienia jednak charakteru angażu (na czas nieokreślony). Pracodawca zatrudnia młodocianego na przygotowanie zawodowe na czas nieokreślony, ale zastrzega, że nauka zawodu ma trwać 24 miesiące.

**Obowiązki edukacyjne**

**§ 10.1. Pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu:** **1) kieruje ich na dokształcanie teoretyczne do zasadniczej szkoły zawodowej albo** **2) kieruje ich na dokształcanie teoretyczne do ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego, albo** **3) organizuje dokształcanie teoretyczne we własnym zakresie.**

**2. W przypadku organizowania dokształcania teoretycznego, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, pracodawca realizuje obowiązkowe zajęcia edukacyjne z zakresu teoretycznego kształcenia zawodowego wynikające z odpowiedniego programu, o których mowa w § 8 pkt 1.** **3. Młodocianym zatrudnionym w celu nauki zawodu i dokształcającym się w ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego, znajdujących się w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania i miejsce pracy młodocianych, pracodawca może sfinansować koszty dojazdu i pobytu w ośrodku.** **Komentarz** - Pracodawca organizujący przygotowanie zawodowe młodocianych musi zorganizować dokształcanie teoretyczne tych osób we własnym zakresie, skierować ich do zasadniczej szkoły zawodowej albo do ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego. Decydując się na dokształcanie teoretyczne we własnym zakresie, pracodawca musi postępować zgodnie z programem praktycznej nauki zawodu ujętym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. Z kolei młodociani dokształcający się w ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego mogą wystąpić o zwrot kosztów dojazdu i pobytu w tym ośrodku, jeśli mieszczą się one poza miejscem zamieszkania bezrobotnego. Warunki tej finansowej pomocy należy określić bezpośrednio w umowie o przygotowanie zawodowe (patrz komentarz do § 3).

**Egzamin**

**§ 11.1. Nauka zawodu młodocianego kończy się egzaminem.** **2. Młodociany zatrudniony u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem, dokształcający się w zasadniczej szkole zawodowej zdaje egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe bezpośrednio po uzyskaniu świadectwa ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej, zgodnie z przepisami dotyczącymi warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych.** **3. Młodociany zatrudniony u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem, dokształcający się w ośrodku dokształcania i doskonalenia zawodowego lub u pracodawcy zdaje egzamin kwalifikacyjny na tytuł wykwalifikowanego robotnika, zgodnie z przepisami dotyczącymi zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych.** **4. Młodociany zatrudniony u pracodawcy będącego rzemieślnikiem zdaje egzamin kwalifikacyjny na tytuł czeladnika przeprowadzany przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, zgodnie z przepisami dotyczącymi egzaminów kwalifikacyjnych na tytuły czeladnika i mistrza w zawodzie.** **5. (uchylony)**

**6. Pracodawca zatrudniający młodocianych:** **1) pokrywa koszty przeprowadzenia egzaminów, o których mowa w ust. 2 – 4, zdawanych w pierwszym wyznaczonym terminie,2) może pokryć koszty egzaminu poprawkowego.** **7. (uchylony)** **Komentarz**

- Nauka zawodu kończy się egzaminem, ale różni się on z powodu komisji, która go przeprowadza. Młodociany zatrudniony u pracodawcy nierzemieślnika, dokształcający się w zasadniczej szkole zawodowej  oraz w ośrodku dokształcania i doskonalenia zawodowego lub u pracodawcy zdaje egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe, przeprowadzany przez komisję egzaminacyjną powoływaną przez właściwą terytorialnie okręgową komisję egzaminacyjną. Z kolei młodociany zatrudniony u pracodawcy będącego rzemieślnikiem (w rozumieniu przepisów o rzemiośle) zdaje egzamin na tytuł czeladnika przeprowadzany przez komisje izb rzemieślniczych. Bez względu na rodzaj komisji pracodawca obligatoryjnie pokrywa koszt egzaminu w pierwszym wyznaczonym terminie, a za poprawkowy płaci fakultatywnie. - Z komentowanego przepisu wynika, że młodociani zatrudnieni u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem, dokształcający się w ośrodku dokształcania i doskonalenia zawodowego lub u pracodawcy zdają egzamin kwalifikacyjny na tytuł wykwalifikowanego robotnika, zgodnie z przepisami dotyczącymi zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych. Nie chodzi tu jednak o nieobowiązujące już  [rozporządzenie ministra edukacji narodowej oraz ministra pracy i polityki socjalnej z 12 października 1993 w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (DzU nr 103, poz. 472 ze zm.)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/1993/DU1993Nr103poz%20472.asp), ale o [rozporządzenie ministra edukacji i nauki z 3 lutego 2006 w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych (DzU nr 31, poz. 216)](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/2006/DU2006Nr%2031poz%20216.htm). **Brak promocji do następnej klasy** **§ 12.1. Jeżeli młodociany dokształcający się w zasadniczej szkole zawodowej nie otrzymał promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończył szkoły, pracodawca, na wniosek młodocianego, albo izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może przedłużyć czas trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, w celu umożliwienia dokończenia nauki w szkole, a w innych uzasadnionych przypadkach nie więcej niż o sześć miesięcy.**

**2. Pracodawca, na wniosek młodocianego, a jeżeli pracodawcą jest rzemieślnik – izba rzemieślnicza, na wniosek pracodawcy będącego rzemieślnikiem i młodocianego, może wyrazić zgodę na skrócenie czasu trwania nauki zawodu, nie więcej jednak niż o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej.** **Komentarz** - Tak jak pisałam wcześniej (patrz komentarz do § 6), okres nauki można skrócić i wydłużyć. Skrócić o 12 miesięcy, jeżeli młodociany nie dokształca się w zasadniczej szkole zawodowej, i wydłużyć, gdy ucząc się w takiej szkole nie zdał do następnej klasy lub tej szkoły nie ukończył. W tym wypadku naukę zawodu wolno przeciągnąć o 12 miesięcy (młodociany w tym czasie ma zakończyć edukację), a w szczególnych sytuacjach maksymalnie o sześć miesięcy.

**Pełnoletność**

**§ 13. Osoby, które przed ukończeniem nauki zawodu osiągnęły pełnoletność, kończą tę naukę na warunkach określonych dla młodocianych.** **Komentarz**

- Ten przepis jest zbieżny z art. 199 k.p., który przewiduje wyjątek od zasady, że wymóg kształcenia się istnieje do ukończenia 18 roku życia. Otóż obowiązek dokształcania się (o którym mówi art. 197 k.p.) może zostać przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego, jeżeli młodociany nie zakończył tej formy współpracy przed 18 rokiem życia. Nie chodzi tu o osoby, które po ukończeniu 18 lat chcą przystąpić do przygotowania zawodowego (one zawierają wówczas zwykłą umowę o pracę i nie są objęte obowiązkiem szkolnym), ale o takie, które rozpoczęły przygotowanie zawodowe przed osiągnięciem pełnoletności, a gdy ją osiągną, chcą je dokończyć. Wtedy, zgodnie z komentowanym przepisem, mimo pełnoletności  kończą naukę na dotychczasowych zasadach.

**Okres nauki**

**§ 14.1. W razie przerwania nauki zawodu i podjęcia jej w tym samym lub pokrewnym zawodzie u innego pracodawcy  czas odbytej poprzednio nauki zawodu wlicza się młodocianemu do okresu wymaganego do obycia przygotowania zawodowego, po sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu, jeżeli przerwa w nauce zawodu nie trwała dłużej niż 12 miesięcy.** **2. Zaliczenia praktycznej nauki zawodu dokonuje pracodawca, który przyjął młodocianego w celu dokończenia nauki zawodu, a zaliczenia przedmiotów teoretycznych – w zakresie zrealizowanym w okresie odbywania przygotowania zawodowego u poprzedniego pracodawcy – dokonuje podmiot prowadzący teoretyczne kształcenie zawodowe tego młodocianego w czasie odbywania przez niego przygotowania zawodowego u nowego pracodawcy.** **3. Przepisy ust. 1 i 2 dotyczą odpowiednio młodocianych, którzy rozpoczęli naukę zawodu na innej podstawie niż umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, lecz nauki tej nie ukończyli.**

**Komentarz** - Zdarza się i tak, że w trakcie nauki młodociany zmienia pracodawcę. Wówczas czas odbytej poprzednio nauki zawodu wlicza się młodocianemu do okresu wymaganego do odbycia przygotowania zawodowego, po sprawdzeniu stopnia opanowania zawodu, jeżeli przerwa w nauce zawodu nie trwała dłużej niż 12 miesięcy. Zaliczenia praktycznej nauki zawodu dokonuje pracodawca, a części teoretycznej podmiot, który u nowego pracodawcy je prowadzi. Zasady te dotyczą także młodocianych, którzy rozpoczęli naukę zawodu na innej podstawie niż umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego, lecz nauki tej nie ukończyli.- W sytuacji gdy młodociany zmienia pracodawcę, dofinansowanie kosztów nauki tego pracownika dzieli się proporcjonalnie między wszystkich szefów z poszczególnych okresów nauki, jeśli żaden z nich nie przyczynił się do rozwiązania umowy o przygotowanie zawodowe.

**Przyuczenie do wykonywania określonej pracy**

**§ 15.1. Przyuczenie młodocianego do wykonywania określonej pracy może trwać od trzech do sześciu miesięcy.**

**2. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres ustalony w ust. 1 może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.** **3. Czas trwania, zakres oraz program przyuczenia do wykonywania określonej pracy ustala pracodawca, przyjmując wybrane treści programu nauczania dopuszczonego do użytku szkolnego w zawodach występujących w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego lub programu zapewniającego spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.** **Komentarz** - Przyuczenie do wykonywania określonej pracy trwa od trzech do sześciu miesięcy. Okres przyuczenia do wykonywania określonej pracy można wydłużyć do 22 miesięcy do czasu, gdy młodociany kończy gimnazjum, ale taki przywilej dotyczy tylko osoby będącej uczestnikiem OHP. Przyuczenie ma  przygotować młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego robotnika i tak samo jak nauka zawodu może się odbywać w zakresie innych zawodów nieujętych w tej klasyfikacji szkolnictwa zawodowego, a będących częścią klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. W tym ostatnim wypadku istotne jest to, by program nauczania spełniał wymagania egzaminacyjne na tytuł czeladnika.

**Egzamin**

**§ 16.1. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym.** **2. Młodociani zatrudnieni u pracodawców niebędących rzemieślnikami składają egzamin, o którym mowa w ust. 1, bezpośrednio u swoich pracodawców.** **3. Młodociani zatrudnieni u pracodawców będących rzemieślnikami składają egzamin, o którym mowa w ust. 1, przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego.** **§ 17.1. Jeżeli wynik egzaminu jest pozytywny, pracodawca lub izba rzemieślnicza wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w wykonywaniu prac, których dotyczyło przyuczenie, oraz określające jego rodzaj, czas trwania i uzyskaną ocenę.** **2. W razie negatywnego wyniku egzaminu pracodawca, a w odniesieniu do pracodawcy będącego rzemieślnikiem  izba rzemieślnicza ustala, na jaki okres należy przedłużyć przyuczenie do wykonywania określonej pracy, z tym jednak że okres ten nie może przekroczyć trzech miesięcy.**

**Komentarz** - Przyuczenie do wykonywania określonej pracy – tak jak nauka zawodu – kończy się egzaminem. W przypadku przyuczenia egzamin sprawdzający przeprowadza: – pracodawca, gdy nie jest rzemieślnikiem, – komisja egzaminacyjna izby rzemieślniczej na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego, jeżeli pracodawca jest rzemieślnikiem. Jeżeli egzamin zostanie zdany, to odpowiednio pracodawca lub izba rzemieślnicza wydaje zaświadczenie stwierdzające nabycie umiejętności w zakresie prac, których dotyczyło przyuczenie.

W zaświadczeniu należy wskazać rodzaj prac, czas trwania przyuczenia i uzyskaną ocenę. A jeżeli młodociany nie zda egzaminu, to przyuczenie do określonej pracy wolno wydłużyć maksymalnie o dodatkowe trzy miesiące.

**Zaliczenie okresu nauki**

**§ 18. 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 zawodu.** **Komentarz** - Nie ma przeszkód prawnych, by po zakończonym przyuczeniu do wykonywania określonej pracy młodociany podjął naukę zawodu. Wtedy okres przyuczenia zalicza się na poczet nauki, jeśli odbywa się ona w tym samym zawodzie.

**Pełnoletność**

**§ 18a. Osoby, które przed ukończeniem przyuczenia do wykonywania określonej pracy osiągnęły pełnoletność, kończą przyuczenie na warunkach określonych dla młodocianych.**

**Komentarz** - Tak samo jak przy nauce zawodu osiągnięcie pełnoletności przed upływem przygotowania zawodowego nie oznacza zmiany jego warunków. W tym wypadku młodociani kończą przyuczenie do wykonywania określonej pracy na dotychczasowych warunkach, właściwych dla młodocianych.

**Zasady wynagradzania młodocianych**

**§ 19.1. Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej Monitor Polski.** **2. Stosunek procentowy wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1, wynosi:** **1) w pierwszym roku nauki nie mniej niż**

**4 proc.,** **2) w drugim roku nauki nie mniej niż 5 proc.,** **3) w trzecim roku nauki nie mniej niż 6 proc.** **§ 20. Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4 proc. wynagrodzenia, o którym mowa w § 19 ust. 1.** **Komentarz**

- Choć młodociany będący stroną umowy o przygotowanie zawodowe jest pełnoprawnym pracownikiem w rozumieniu kodeksu pracy, to podlega innym zasadom wynagradzania. Wysokość jego pensji zależy od: – wysokości przeciętnego wynagrodzenia dla gospodarki narodowej ogłaszanego w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej  Monitor Polski, – stażu nauki, – rodzaju przygotowania zawodowego. W ujęciu procentowym pensja młodocianego na przygotowaniu zawodowym realizowanym w celu nauki zawodu wynosi:

– 4 proc. wskazanego wynagrodzenia  w pierwszym roku nauki, – 5 proc. – w drugim roku nauki, – 6 proc. – w trzecim roku nauki. A w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy 4 proc. tego wynagrodzenia. Wysokość pensji młodocianego zależy od stażu nauki i oblicza się ją na podstawie miesięcznego, przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim kwartale (obecnie 3438,21 zł – komunikat prezesa GUS z 9 lutego 2011 w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w IV kwartale 2010; [MP z 2011 nr 11](http://akty-prawne.rp.pl/dzienniki/mp/2011/11/spis.htm), poz. 122).

Dlatego od 1 marca do 31 maja 2011 maksymalna pensja młodocianego to: – w pierwszym roku nauki 137,53 zł (4 proc. średniej płacy), – w drugim 171,91 zł (5 proc.), – w trzecim 206,29 zł (6 proc.). Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4 proc., czyli minimum 137,53 zł.

**Przepisy przejściowe i końcowe**

**§ 21. Do umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, mają zastosowanie dotychczasowe przepisy, chyba że rozporządzenie przewiduje rozwiązania korzystniejsze dla młodocianych.** **§ 22. W**[**rozporządzeniu Rady Ministrów z 23 maja 1995  w sprawie Ochotniczych Hufców Pracy (DzU nr 59, poz. 309)**](http://akty-prawne.rp.pl/Dokumenty/Rozporzadzenia/1995/DU1995Nr%2059poz%20309.asp)**w § 8 w ust. 1 skreśla się pkt 1.** **§ 23. Tracą moc:** **1)**[**rozporządzenie Rady Ministrów z 12 października 1989 w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych w uspołecznionych zakładach pracy i ich wynagradzania (DzU nr 56, poz. 332**](http://akty-prawne.rp.pl/dzienniki2/du/1990/56/spis.htm)**, z**[**1990 r. nr 60, poz. 346**](http://akty-prawne.rp.pl/dzienniki2/du/1990/60/spis.htm)**, i z**[**1992 r. nr 102, poz. 519**](http://akty-prawne.rp.pl/dzienniki2/du/1992/102/spis.htm)**),** **2) rozporządzenie ministra pracy, płac i spraw socjalnych z 30 grudnia 1974 w sprawie nauki zawodu i przyuczenia do wykonywania określonych prac przez młodocianych w rzemieślniczych zakładach pracy (DzU nr 51, poz. 335, z 1982 r. nr 17, poz. 130, z 1988 r. nr 32, poz. 237, z 1990 r. nr 56, poz. 332, i z 1992 r. nr 103, poz. 525).**

**§ 24. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 2 czerwca 1996 r.** **Zobacz również:**

**KOMENTARZ DNIA**

[© Licencja na publikację](http://www.rp.pl/licencja)

[© ℗ Wszystkie prawa zastrzeżone](http://www.rp.pl/artykul/633511-Przygotowanie-zawodowe-mlodocianych.html)

Żródło: Rzeczpospolita

[**Prawo pracy**](http://www.rp.pl/tagi/Prawo-pracy/705)[**Kadry**](http://www.rp.pl/tagi/Kadry/817)[**Komentarze prawne**](http://www.rp.pl/tagi/Komentarze-prawne/7722)

<http://www.rp.pl/artykul/633511-Przygotowanie-zawodowe-mlodocianych.html>