Barlinek; 25.08.2023r.

**ZATRUDNIANIE OSÓB MŁODOCIANYCH**

Młodocianym zgodnie z przepisami kodeksy pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat (art. 190 § 1 k.p.). Zatrudnianie takich osób może odbywać się wyłącznie po spełnieniu warunków określonych w przepisach kodeksu pracy.

Dodatkowo kodeks pracy dopuszcza w pewnych przypadkach możliwość zatrudnienia osób, które nie ukończyły jeszcze 15 roku życia. Zatrudnienie takiej osoby wymaga zgody przez przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz uzyskania pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej. Szczegółowe warunki zatrudniania osób, które nie ukończyły 15 roku życia określają przepisy art. 191 § 21-25 k.p.

***Chcesz dowiedzieć się więcej na ten temat?***

Kodeks pracy dopuszcza zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego (art. 191 § 2) lub w celu wykonywania lekkich prac (art. 2001 § 1 k.p.). Przy czym młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego.

Co do zasady zatrudniani mogą być młodociani, którzy:

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

Dodatkowe wymogi, w tym konieczność uzyskania zgód, dotyczące zatrudniania młodocianych, którzy nie ukończyli szkoły podstawowej określają przepisy art. 191 § 26-27 k.p.

***Ważne:***

Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej. Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.

Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego

Zatrudnianie młodocianych w celu przygotowania zawodowego może przybrać dwie formy:

* umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego w formie przyuczania do wykonywania określonej pracy
* umowy o prace w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu.

Szczegółowe zasady zatrudniania młodocianych w celu przygotowania zawodowego określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 2010 ze zm.).

Zgodnie z przepisami tego rozporządzenia nauka zawodu ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach, oraz dokształcanie teoretyczne. Natomiast przyuczenie do wykonywania określonej pracy ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu.

***Zasady wynagradzania młodocianych zatrudnianych w celu przygotowania zawodowego***

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". **ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW** z dnia 6 lipca 2023 r. **zmieniające rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.**

**Stosunek procentowy wynagrodzenia od 01.09.2023r., wynosi:**

w pierwszym roku nauki - **nie mniej niż 8%**;

w drugim roku nauki - **nie mniej niż 9%**;

w trzecim roku nauki - **nie mniej niż 10**%.

Natomiast młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 7% ww. wynagrodzenia.

***Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe***

Młodociany może być także zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego. Wykaz lekkich prac określa pracodawca po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy.

***Czas pracy młodocianego zatrudnionego przy pracy lekkiej***

Ustalając wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, pracodawca ma obowiązek uwzględnić tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego (art. 2002 § 1 k.p.).

Przy czym tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.

Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę   
i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin.

**Normy czasu pracy młodocianeg**o

Czas pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin na dobę. Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Przy czym do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w wymiarze wynikającym   
z obowiązkowego programu zajęć szkolnych, bez względu na to, czy odbywa się ona w godzinach pracy.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy trwającą nieprzerwanie 30 minut, wliczaną do czasu pracy.

***Szczególne obowiązki pracodawcy zatrudniającego młodocianych***

Zatrudniając pracownika młodocianego musisz dopełnić dodatkowych obowiązków w tym:

* zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy (art. 192 k.p.);
* prowadzić ewidencję pracowników młodocianych (art. 193 k.p.);
* skierować młodocianego na wstępne badania lekarskie przed przyjęciem do pracy oraz badania okresowe i kontrolne w czasie zatrudnienia (art. 201 § 1 k.p.);
* zmiany rodzaju pracy młodocianego, gdy lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę   
  i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 201   
  § 2 k.p.);
* przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego (art. 201 § 3 k.p.);
* zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem go do pracy (art. 2001 § 1 k.p.);
* uzyskać od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu   
  w zatrudnieniu u innego pracodawcy (jeszcze przed nawiązaniem stosunku pracy) (art. 2002  
  § 4 k.p.);

***Ważne:***

Osoba, która ukończyła 18 lat w trakcie nauki w ośmioletniej szkole podstawowej, może być nadal zatrudniona na zasadach określonych dla młodocianych w roku kalendarzowym, w którym ukończyła tę szkołę.

***Podstawy prawne:***

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 1387 ze zm.);

Ustawa z dnia 4 lipca 2019 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy   
o świadczeniach rodzinnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1394);

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 300 ze zm.);

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. z 2019 r., poz. 1373 ze zm.);

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040);

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 2010 ze zm.).

Kierownik Szkolenia Praktycznego