
SZANSA
– nowe możliwości
dla dorosłych

2022/2023

MiR
Metropolitarny
Instytut Rozwoju



Współfinansowane przez
Unię Europejską



**Ochrona matek cz. 2 i
zatrudnianie młodocianych**



ZWOLNIENIE W PRZYPADKU CHOROBY DZIECKA

- Przysługuje obojgu rodzicom(ubezpieczonym); w wysokości 80% wynagrodzenia

Opieka nad chorym dzieckiem jest przyznawana gdy:

- zachoruje dziecko poniżej 14 roku życia;
- **w gospodarstwie domowym nie ma innej osoby, która mogłaby zająć się chorym dzieckiem.**

Limity:

- 60 dni - Z pełnego prawa do opieki nad chorym dzieckiem korzystają rodzice lub opiekunowie dziecka do lat 14; gdy ktoś ma więcej niż jedno dziecko, nadal może mu przysługiwać maksymalnie 60 dni.
- 60 dni opieki ma również zastosowanie przy zdrowych dzieciach, **nie starszych niż 8 lat**. Można z niego skorzystać w sytuacji, gdy dojdzie do nagłego, czyli niezapowiedzianego wcześniej zamknięcia żłobka lub przedszkola.
- 30 dni - przysługuje rodzicom niepełnosprawnych chorych dzieci, **które są w wieku między 14 a 18 lat**. Z prawa do 30 dni zasiłku chorobowego skorzystają również rodziny, w których jest więcej niż jedno dziecko niepełnosprawne w wieku między 8 a 18 lat.
- 14 dni - gdy zachoruje dziecko starsze niż 14 lat lub ubezpieczony będzie musiał otoczyć opieką chorego rodzica, brata, siostry czy współmałżonka. Taka sytuacja dotyczy również opieki nad ojczymem, matką czy teściami. W zależności od wieku oraz ewentualnej orzeczonej niepełnosprawności dziecka liczba dni zasiłkowych będzie się różnić.





Młodociany - definicja

Art 190 Kodeksu pracy - Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, **która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat.**

§ 2. **Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat, z wyjątkiem:**

- młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum,
- osób niemających 15 lat, które ukończyły gimnazjum,
- osób niemających 15 lat, które nie ukończyły gimnazjum





Młodociany – dopuszczalność zatrudnienia

Art. 191 [Dopuszczalność zatrudniania młodocianego]

§ 1. Wolno zatrudniać tylko tych młodocianych, którzy:

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

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

- **Zatrudnienie** takie odbywa się na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (art. 194 KP) albo umowy o przygotowanie zawodowe u pracodawcy będącego rzemieślnikiem (art. 206 KP), a nie w ramach "zwykłej" umowy o pracę. Przygotowanie zawodowe może polegać na nauce zawodu albo na przyuczeniu do wykonywania określonej pracy.

- może mieć wyłącznie formę nauki zawodu i wymagana jest zgoda przedstawiciela ustawowego lub opiekuna prawnego tej osoby oraz pozytywna opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej -> Ograniczenia te nie dotyczą osób, które nie ukończyły 15 lat, ale są zatrudniane w roku kalendarzowym, w którym ten wiek osiągną.





Młodociany, który nie ukończył szkoły podstawowej

Z taką osobą najpierw zawiera się – na wniosek przedstawiciela ustawowego lub opiekuna umowę o pracę w formie przyuczenia do wykonywania określonej pracy, po spełnieniu **jednego z dwóch warunków**:

- 1) przyjęcie do oddziału przysposabiającego do pracy utworzonego w ośmioletniej szkole podstawowej
- 2) uzyskanie zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Jeżeli taką osoba **ukończy przygotowanie zawodowe w formie przyuczenia i spełnia obowiązek szkolny poza szkołą**, może zostać **zatrudniona w formie nauki zawodu**. Niezbędne jest wówczas uzyskanie zezwolenia dyrektora ośmioletniej szkoły podstawowej, w której obwodzie mieszka, na spełnianie obowiązku szkolnego poza szkołą oraz pozytywnej opinii poradni psychologiczno-pedagogicznej.





Świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego/osobie niemającej 15 lat

- Bezwzględny warunek zatrudnienia;

Pracodawca ma obowiązek:

- 1) skierować młodocianego na wstępne badania lekarskie przed dopuszczeniem do pracy na określonym stanowisku, a następnie na badania okresowe i kontrolne; młodociany ma obowiązek poddać się tym badaniom,
- 2) prowadzić akta osobowe młodocianych, w ramach których należy przechowywać zaświadczenia (orzeczenia) lekarskie dotyczące zdrowia danego młodocianego;
- 3) prowadzić przez pracodawcę, w którego zakładzie pracy występują czynniki szkodliwe dla zdrowia, rejestru wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy, z wyodrębnieniem stanowisk pracowników młodocianych;
- 4) wprowadzić do regulaminu pracy (lub zakładowego układu zbiorowego pracy) wykazu prac wzbronionych młodocianym, rodzaju prac i wykazu stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego, wykazu lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe.





Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego

- Do zawierania i rozwiązywania z młodocianymi umów o pracę w celu przygotowania zawodowego mają zastosowanie przepisy kodeksu dotyczące umów o pracę na czas nieokreślony;

Umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego powinna określać w szczególności:

- 1) rodzaj przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy);
- 2) czas trwania i miejsce odbywania przygotowania zawodowego;
- 3) sposób kształcenia teoretycznego;
- 4) wysokość wynagrodzenia.

Rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego dopuszczalne jest tylko w razie:

- 1) niewypełniania przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku kształcenia się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego;
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe





Dokształcanie

Art. 197 Kodeksu pracy:

§ 1. Pracownik młodociany jest obowiązany dokształcać się do ukończenia 18 lat.

§ 2. W szczególności pracownik młodociany jest obowiązany:

- 1) do dokształcania się w zakresie ośmioletniej szkoły podstawowej, jeżeli szkoły takiej nie ukończył;
- 2) do dokształcania się w zakresie szkoły ponadpodstawowej lub w formach pozaszkolnych.

! Pracodawca jest obowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokształcaniem się.

Jeżeli młodociany nie ukończył przygotowania zawodowego przed osiągnięciem 18 lat, obowiązek dokształcania się, stosownie do przepisów art. 197, **może być przedłużony do czasu ukończenia przygotowania zawodowego.**





Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

- Młodociany może być 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.
- Wykaz lekkich prac ustala pracodawca w regulaminie pracy. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz lekkich prac w osobnym akcie.
- Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem lekkich prac przed dopuszczeniem go do pracy





Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe

- Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
- **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.**
- Powyższy wymiar obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest **zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy**. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.





Szczególna ochrona młodocianych

- **Młodociany podlega wstępnym badaniom lekarskim przed przyjęciem do pracy oraz badaniom okresowym i kontrolnym w czasie zatrudnienia.**
- Jeżeli lekarz orzeknie, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca jest obowiązany zmienić rodzaj pracy, a gdy nie ma takiej możliwości, niezwłocznie rozwiązać umowę o pracę i wypłacić odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.
- Pracodawca **jest obowiązany** przekazać informacje o ryzyku zawodowym, które wiąże się z pracą wykonywaną przez młodocianego, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami również przedstawicielowi ustawowemu młodocianego.





Szczególna ochrona młodocianych

- 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.**
- 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.**





Szczególna ochrona młodocianych

- Młodocianego **nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.**
- Pora nocna dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22⁰⁰ a 6⁰⁰.
- Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.





Urlopy młodocianych

- Młodociany uzyskuje z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy prawo do urlopu w wymiarze **12 dni roboczych**.
- Z upływem roku pracy młodociany uzyskuje prawo do urlopu w wymiarze **26 dni roboczych**. Jednakże w roku kalendarzowym, w którym kończy on 18 lat, ma prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych, jeżeli prawo do urlopu uzyskał przed ukończeniem 18 lat.
- Młodocianemu uczęszczającemu do szkoły **należy udzielić urlopu w okresie ferii szkolnych**. Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu, pracodawca może, na jego wniosek, udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych.
- Pracodawca jest obowiązany **na wniosek młodocianego**, ucznia szkoły dla pracujących, udzielić mu w okresie ferii szkolnych urlopu bezpłatnego w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Okres urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.





Dziękuję za uwagę 😊





Metropolitalny Instytut Rozwoju z siedzibą w Sosnowcu realizuje model wsparcia pn. MIRnowacja, w ramach konkursu grantowego „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” realizowanego przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w ramach Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

