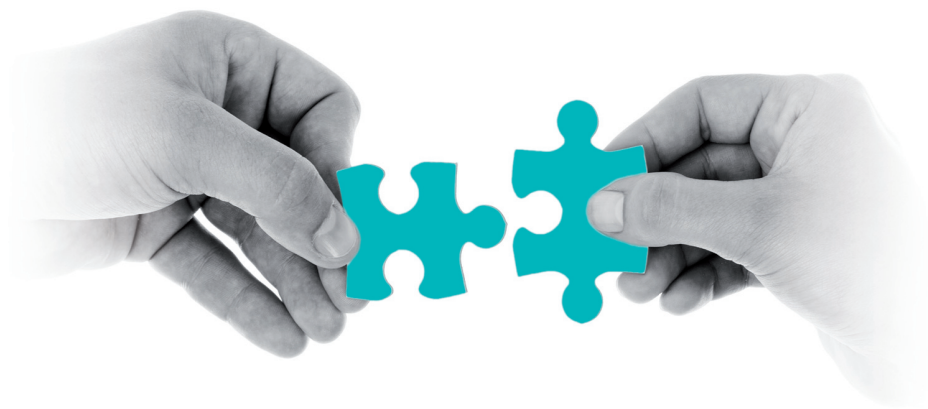


MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

**PRZYGOTOWANIE
ZAWODOWE
MŁODZIEŻY
W WIEKU SZKOLNYM**



**BROSZURA
INFORMACYJNA 2014**

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Rynku Pracy

**PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE
MŁODZIEŻY W WIEKU
SZKOLNYM**

Broszura Informacyjna

Warszawa, 2014

Broszura adresowana jest do pracodawców zainteresowanych przyjęciem młodzieży w wieku szkolnym na naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania pracy.

Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014

Wydawca: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MPiPS

Spis treści

1. Wprowadzenie	5
2. Refundacja kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników	7
3. Dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników	13

1.

Wprowadzenie

Od wielu lat ok. połowa młodych osób w wieku szkolnym zdobywających wykształcenie zasadnicze zawodowe, a ostatnio nawet 2/3 tej grupy młodzieży, ma status pracownika młodocianego – czyli praktykuje u pracodawcy i zdobywa wiedzę teoretyczną w szkołach lub ośrodkach dokształcania zawodowego lub u pracodawcy. Nauka zawodu trwa nie dłużej niż 3 lata, odbywa się w oparciu o program nauczania dopuszczony do użytku w szkole, uwzględniający podstawę programową kształcenia zawodowego (określaną w przepisach wykonawczych do ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.) lub w oparciu o program ustalony dla zawodu rzemieślniczego, oparty o standard wymagań egzaminacyjnych w rzemiośle, a kończy egzaminem przeprowadzonym albo przez okręgowe komisje egzaminacyjne, albo przez izby rzemieślnicze. Niewielka część młodzieży w wieku szkolnym, ok. 10% spośród osób mających status pracownika młodocianego, odbywa przyuczenie do określonej pracy w okresie 3-6 miesięcy. Wówczas realizuje program przygotowany przez pracodawcę w oparciu o wybrane treści programu uwzględniającego podstawę programową kształcenia zawodowego lub programu kształcenia w zawodzie rzemieślniczym. Młodociani składają wówczas egzamin sprawdzający albo u pracodawcy, albo w izbie rzemieślniczej i uzyskują zaświadczenie potwierdzające nabycie umiejętności wykonywania prac, których dotyczyło przyuczenie.

Obie formy kształcenia, tj. nauka zawodu i przyuczenie do określonej pracy, określane są mianem przygotowania zawodowego, a młody człowiek kształcący się w tym trybie podpisuje z pracodawcą umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Jest to rozwiązanie mające cechy kształcenia dualnego.

Ok. 70% pracowników młodocianych kształci się w systemie rzemieślniczym. Największą popularnością od lat cieszy się przygotowanie zawodowe w zawodzie fryzjer oraz mechanik pojazdów samochodowych. Tradycyjnie do najczęściej wybieranych zawodów zaliczają się też cukiernik, stolarz, murarz, piekarz, elektryk i blacharz samochodowy.

Fundusz Pracy wspiera kształcenie zawodowe młodzieży w wieku szkolnym w dwójki sposób – poprzez:

- 1) refundację pracodawcom kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników; refundacja corocznie obejmuje ok. 140-150 tys. wynagrodzeń młodych osób, pomoc uzyskuje ok. 40 tys. pracodawców;

- 2) dofinansowanie pracodawcom kosztów kształcenia młodocianych pracowników, wypłacane po zakończeniu nauki zakończonej wynikiem pozytywnym.

Lista zawodów, w których może być dokonywana refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników realizujących przygotowanie zawodowe jest ustalana corocznie dla każdego województwa i ogłaszana w wojewódzkim dzienniku urzędowym, w terminie do dnia 30 kwietnia (po uzyskaniu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy). Lista obejmuje wybrane zawody z klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, określonej przepisami wykonawczymi do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego określonej przepisami wykonawczymi do ww. ustawy *o systemie oświaty*. Lista zawodów jest weryfikowana corocznie, po analizie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym rynku pracy.

2.

Refundacja kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników

Jaki jest cel refundacji kosztów wynagrodzenia składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników?

Celem refundacji kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników jest wsparcie pracodawców w zatrudnianiu młodocianych i ułatwieniu im wejścia na rynek pracy.

Jakie są ogólne zasady zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego?

Młodocianym pracownikiem jest osoba, która ukończyła gimnazjum i 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Młodzież do 18 roku życia jest objęta obowiązkiem nauki i obowiązek ten może spełniać zarówno poprzez naukę w szkole, jak i tzw. praktyczną naukę zawodu u pracodawcy. Młodociany może być zatrudniony wyłącznie w celu przygotowania zawodowego, przy czym są możliwe 2 formy tego zatrudnienia: (1) zatrudnienie połączone z nauką zawodu lub (2) zatrudnienie powiązane z przyuczeniem do wykonywania określonej pracy.¹

Pracodawca ma obowiązek zawarcia z młodocianym na piśmie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego powinny być zawierane na czas nieokreślony, bowiem istotne jest, aby po ukończeniu przygotowania zawodowego pracownik był nadal zatrudniony na podstawie wcześniej zawartej umowy o pracę na czas nieokreślony – jednak już w zawodzie wyuczonym jako pracownik wykwalifikowany². Nauka zawodu powinna trwać nie

¹ Szczegółowe warunki zatrudniania młodocianych reguluje rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. 2014, poz. 232).

² W szczególnych wypadkach (wymienionych w w/w rozporządzeniu) młodociany może być zatrudniony na czas określony.

dłużej niż 36 miesięcy. Zaś przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy okres przyuczenia może być przedłużony do czasu ukończenia gimnazjum i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

Młodociani pracownicy część praktyczną kształcenia zawodowego realizują poprzez zatrudnienie u pracodawcy, natomiast część teoretyczną mogą realizować w szkole zawodowej lub w formach pozaszkolnych. Przygotowanie zawodowe młodocianych u pracodawcy może prowadzić osoba posiadająca kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu i może to być: pracodawca, osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy bądź osoba zatrudniona u pracodawcy.³ W okresie uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekroczyć 12 godzin tygodniowo. Podziału godzin przeznaczonych na kształcenie teoretyczne i kształcenie praktyczne w danym zawodzie – w przypadku młodocianych pracowników – dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z pracodawcą, mając na względzie przepisy *Kodeksu pracy* i ramowe plany nauczania dla szkół zawodowych.

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia pracowników młodocianych określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w *sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania*.

Minimalne wynagrodzenie ustalane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Stosunek procentowy wynagrodzenia wynosi:

- w pierwszym roku nauki nie mniej niż 4%;
- w drugim roku nauki nie mniej niż 5%;
- w trzecim roku nauki nie mniej niż 6%.

Młodocianemu odbywającemu przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4 % przeciętnego wynagrodzenia.

Młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego podlegają ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak wszyscy pracownicy. Obowiązkowo podlegają więc ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu.

Pracodawca może otrzymać refundację kosztów wynagrodzenia pracownika młodocianego do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę takiego pracownika, a także refundację składek na ubezpieczenia społeczne opłaconych od kwoty tego minimalnego wynagrodzenia.

³ Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w *sprawie praktycznej nauki zawodu* (Dz. U. Nr 244, poz. 1626) instruktorem praktycznej nauki zawodu może być osoba posiadająca tytuł mistrza w tym zawodzie (lub w zawodzie wchodzącym w skład zawodu nauczanego) oraz przygotowanie wymagane od nauczycieli lub ukończony odpowiedni kurs pedagogiczny; może to być także osoba z ukończoną szkołą średnią lub wyższą i odpowiednim stażem pracy (w zależności od kierunku wykształcenia i nauczanego zawodu) posiadająca przygotowanie pedagogiczne.

Kto zajmuje się refundacją kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników?

Zadania w zakresie refundacji kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników realizują Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), centra edukacji i pracy młodzieży OHP przyjmują wnioski pracodawców i organizacji zrzeszających pracodawców o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń, a także dokonują oceny i weryfikacji złożonych wniosków i przekazują je do rozpatrzenia do właściwych wojewódzkich komend OHP. Wojewódzkie komendy OHP rozpatrują wnioski o zawarcie umowy o refundację zgodnie z kolejnością ich wpływu i w terminie 30 dni zawiadamiają pracodawcę o sposobie ich rozpatrzenia. W przypadku decyzji pozytywnej wojewódzka komenda OHP zawiera z pracodawcą umowę o refundację.

Na stronach internetowych wojewódzkich komend OHP można znaleźć szczegółowe informacje na temat trybu postępowania w zakresie refundacji kosztów wynagrodzenia młodocianych oraz wzory formularzy.

Jakie warunki muszą spełnić pracodawcy, aby uzyskać refundację kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników?

O refundację wynagrodzeń młodocianych i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń może się ubiegać pracodawca, który zamierza zatrudnić młodocianych, jeżeli:

- 1) zatrudni młodocianych w zawodach określonych przez samorząd województwa w wykazie zawodów poszukiwanych na rynku pracy (zgodnie z art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*);
- 2) spełnia warunki (pracodawca, osoba prowadząca w jego imieniu zakład pracy lub osoba u niego zatrudniona) do prowadzenia przygotowania zawodowego w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych, określone w przepisach regulujących odbywanie przygotowania zawodowego.

Pracodawca otrzymujący refundację musi zobowiązać się do zatrudniania na podstawie umowy o pracę wszystkich młodocianych finansowanych z Funduszu Pracy przez 6 miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego.

Refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników i składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń nie przysługuje w przypadku powtarzania przez młodocianego roku nauki.

Dla ilu pracowników młodocianych można uzyskać refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne?

Przepisy określają ściśle limity w zakresie liczby młodocianych, którzy mogą być objęci refundacją. Liczba możliwych do uzyskania refundacji wynagrodzeń pracowników

młodocianych jest uzależniona od liczby osób zatrudnionych u pracodawcy. Jeśli pracodawca prowadzi firmę sam i zatrudnia wyłącznie pracowników młodocianych może wystąpić z wnioskiem o zawarcie umowy na refundację wynagrodzeń dla nie więcej niż trzech pracowników młodocianych. Pracodawca zatrudniający oprócz młodocianych także innych pracowników może starać się o refundację wynagrodzeń młodocianych w liczbie trzy razy większej niż liczba pracowników niebędących młodocianymi, zatrudnionych na czas nieokreślony, w przeliczeniu na pełen etat.

Gdzie i w jakich terminach należy składać wnioski o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń młodocianych?

Wniosek o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń może złożyć pracodawca lub działająca w jego imieniu organizacja zrzeszająca pracodawców. Wniosek ten powinien być złożony w centrum edukacji i pracy młodzieży Ochotniczych Hufców Pracy właściwym ze względu na miejsce odbywania przez młodocianego przygotowania zawodowego.

Terminy składania wniosków zależą od formy oferowanego przygotowania zawodowego. Jeśli jest to nauka zawodu i młodociani doksztalają się w formach szkolnych wniosek o zawarcie umowy o refundację powinien być złożony w terminie od 1 stycznia do 15 listopada każdego roku. W przypadku, gdy młodociani nie doksztalają się w formach szkolnych – wniosek o zawarcie umowy składa się w terminie od 1 do 20 dnia każdego miesiąca.

Również od 1 do 20 dnia każdego miesiąca przyjmowane są wnioski o zawarcie umowy o refundację w sytuacji, gdy w trakcie trwania roku szkolnego młodociany zmienia miejsce przygotowania zawodowego. Rozwiązanie z młodocianym umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z dotychczasowym pracodawcą może nastąpić w przypadkach:

- ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego,
- orzeczenia lekarskiego zawierającego przeciwwskazania do kontynuowania nauki w danym zawodzie przez młodocianego,
- zmiany miejsca zamieszkania lub innej losowej przyczyny.

Jakie dokumenty i procedury obowiązują przy przyznawaniu refundacji kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników?

Pracodawca bezpośrednio lub za pośrednictwem organizacji zrzeszającej pracodawców musi złożyć wniosek o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń młodocianych na formularzu, którego wzór określony jest w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki

Spółecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (formularze wniosków są dostępne na stronach internetowych OHP).

Wniosek o zawarcie umowy o refundację zawiera m.in.

- dane pracodawcy: nazwę, adres, NIP, oznaczenie działalności wg PKD, formę prawną działalności, numer konta bankowego, na który przelewane będą refundacje;
- nazwę/y dokumentów poświadczających uprawnienia do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych;
- wykaz imienny młodocianych, których wniosek dotyczy, w tym imię, nazwisko, PESEL, datę zawarcia umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i czas przygotowania zawodowego, nazwę zawodu lub zakres przyuczenia, formę przygotowania zawodowego;
- deklarację zatrudnienia młodocianego po zakończeniu przygotowania zawodowego przez co najmniej 6 miesięcy;
- oświadczenia o:
 - liczbie zatrudnionych pracowników, w tym młodocianych i roku nauki,
 - liczbie młodocianych, którzy w okresie ostatnich 3 lat ukończyli przygotowanie zawodowe,
 - liczbie młodocianych, którzy w okresie ostatnich 3 lat ukończyli przygotowanie zawodowe i byli dalej zatrudnieni u pracodawcy przez okres min. 6 miesięcy lub są nadal zatrudnieni,
 - niekorzystaniu z refundacji z innej komendy OHP.

Do wniosku o zawarcie umowy o refundację należy dołączyć:

- kopię umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego na czas nieokreślony, zawartej z młodocianym,
- dokumenty (lub poświadczone za zgodność z oryginałem kopie) potwierdzające spełnienie wymagań zawodowych i pedagogicznych osób prowadzących przygotowanie zawodowe,
- numer rachunku bankowego, na który ma być dokonywana refundacja,
- zaświadczenie lub oświadczenie o pomocy *de minimis*, w zakresie określonym w art. 37 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o postępowaniu w sprawach dotyczących pomocy publicznej (Dz. U. z 2007 r. Nr 59, poz. 404, z późn. zm.),
- informacje określone w przepisach wydanych na podstawie art. 37 ust. 2a powołanej wyżej ustawy, przedkładane na wymaganym formularzu.

Refundacja wynagrodzeń młodocianych od lipca 2014 roku stanowi pomoc *de minimis* i jest przyznawana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Do zadań centrum edukacji i pracy młodzieży OHP należy dokonanie przeglądu złożonych wniosków przez pracodawców pod kątem zgodności prowadzenia przygotowania zawodowego pracowników młodocianych z zawodami określonymi przez samorząd województwa, pod kątem spełnienia przez pracodawców warunków w zakresie wymagań zawodowych i pedagogicznych do prowadzenia przygotowania zawodowego na podstawie odrębnych przepisów oraz innych wymogów.

Zaopiniowane pozytywnie wnioski pracodawców stanowią podstawę dla właściwej wojewódzkiej komendy OHP do zawarcia umowy prawa cywilnego przewidującej refundację poniesionych kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne.

Umowa o refundację zawarta z pracodawcą określa między innymi: liczbę młodocianych oraz okres przyznanej refundacji, zawody lub zakresy przyuczenia, w jakich młodociani odbywają przygotowanie zawodowe, terminy i wysokość refundowanych kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne, zobowiązanie pracodawcy do dalszego zatrudnienia młodocianego przez okres co najmniej sześciu miesięcy po zakończeniu przygotowania zawodowego oraz sposób przekazywania środków na refundację poniesionych kosztów przez pracodawcę.

Wzór umowy o refundację także określony został w ww. rozporządzeniu. Umowy są zawierane na cały cykl kształcenia pracownika młodocianego.

Umowa podpisana przez obie strony jest dla pracodawcy podstawą do składania wniosków o wypłatę refundacji, tj. zwrot kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych.

Ubiegając się o wypłatę refundacji wynagrodzeń pracowników młodocianych pracodawca składa za pośrednictwem centrum edukacji i pracy młodzieży następujące dokumenty:

- wniosek o zwrot kosztów,
- rozliczenie finansowe wypłaconych wynagrodzeń oraz opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne za młodocianych pracowników,
- kopie dokumentów potwierdzających wypłatę wynagrodzeń,
- kopie dowodu opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne (przelew ZUS „51”),
- kopie deklaracji rozliczeniowej składek na ubezpieczenia społeczne (druk DRA),
Kopie ww. dokumentów muszą być potwierdzone za zgodność z oryginałem.

Druki DRA jeżeli są wydrukowane w trybie roboczym wymagają dołączenia potwierdzenia wysyłki do ZUS.

Wojewódzka komenda OHP przekazuje środki Funduszu Pracy z tytułu refundacji na wskazany przez pracodawcę rachunek bankowy, w terminach określonych w umowie.

3.

Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników

Jaki jest cel dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych?

Celem dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników jest wsparcie pracodawców w realizacji zadań w zakresie przygotowania zawodowego młodocianych i ułatwienie młodzieży zdobycia kwalifikacji zawodowych zgodnych z potrzebami rynku pracy.

Co zyskują pracodawcy i jakie warunki muszą spełnić, aby otrzymać dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników?

Dofinansowanie kosztów kształcenia przysługuje pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, 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
- młodociany pracownik ukończył naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy i uzyskał dyplom lub świadectwo potwierdzające zdanie egzaminu kończącego naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy albo zaświadczenie potwierdzające zdanie tego egzaminu.

Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego zależy od okresu kształcenia wynikającego z umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i wynosi:

- 1) **w przypadku nauki zawodu: do 8 081 zł** (stan na dzień: 8 lipca 2014 r.) – przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy; jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia,
- 2) **w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy: do 254 zł** (stan na dzień 8 lipca 2014 r.) **za każdy pełny miesiąc kształcenia.**

Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników stanowi pomoc *de minimis*. Dofinansowanie przyznaje wójt (burmistrz, prezydent miasta) właściwy

ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika, w drodze decyzji administracyjnej.

Informacje na temat trybu przyznania dofinansowania i wzory formularzy można znaleźć na stronie internetowej organu przyznającego dofinansowanie.

W jaki sposób starać się o przyznanie dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników?

Pracodawca, który ubiega się o dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników, winien złożyć stosowny wniosek w terminie **trzech miesięcy od dnia zdania przez młodocianego pracownika egzaminu** z tytułu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy. Do wniosku należy dołączyć niżej wymienione załączniki:

- kopię dokumentów potwierdzających posiadane kwalifikacje do prowadzenia kształcenia zawodowego młodocianych pracowników przez pracodawcę lub osobę prowadzącą zakład w imieniu pracodawcy albo osobę zatrudnioną u pracodawcy na umowę o pracę. Kwalifikacje, o których mowa są to kwalifikacje instruktora praktycznej nauki zawodu;
- kopię umowy o pracę z młodocianym pracownikiem w celu przygotowania zawodowego;
- dokumenty potwierdzające krótszy okres szkolenia (w przypadku zmiany umowy);
- kopię dokumentu potwierdzającego datę zdania egzaminu zawodowego przez młodocianego pracownika z wynikiem pozytywnym (dyplom lub świadectwo potwierdzające zdanie egzaminu kończącego naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy albo zaświadczenie potwierdzające zdanie tego egzaminu (oryginał));
- pełnomocnictwo – w przypadku składania wniosku przez pełnomocnika;
- **wszystkie zaświadczenia o pomocy *de minimis***, jaką pracodawcy otrzymali w roku, w którym ubiegają się o pomoc oraz w ciągu dwóch poprzedzających go lat albo **oświadczenie o wielkości pomocy *de minimis*** otrzymanej w tym okresie lub **oświadczenie o nieotrzymaniu pomocy *de minimis*** (w przypadku gdy pracodawca nigdy nie ubiegał się o pomoc *de minimis*);
- **formularz informacji** przedstawianych przez podmiot ubiegający się o pomoc *de minimis*.

Limit pomocy *de minimis* stanowi równowartość 200 tys. euro w okresie trzech kolejnych lat obrotowych.

Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów www.uokik.gov.pl znajdują się m.in.:

- szczegółowe informacje dotyczące pomocy *de minimis*;
- polskie akty prawne związane z udzielaniem pomocy *de minimis*;
- unijne akty prawne.

Załączone kopie dokumentów należy potwierdzić za zgodność z oryginałem.

- **Po wydaniu decyzji** o przyznaniu podmiotowi gospodarczemu pomocy *de minimis* organ wydający decyzję jest zobligowany do wydania podmiotowi gospodarczemu, który otrzymał pomoc, zaświadczenia o wysokości udzielonej pomocy *de minimis*; zaświadczenie powinno być wystawione w dniu udzielenia pomocy, czyli w dniu wystawienia decyzji.

Podstawa prawna:

- dział 9 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks Pracy* (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.);
- art. 70b ustawy z dnia 7 września 1991 r. *o systemie oświaty* (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późn. zm.);
- ustawa z dnia 22 marca 1989 r. *o rzemiośle* (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 979, z późn. zm.);
- art. 8 ust. 1 pkt 15, art. 12 ust. 5 pkt 5 oraz ust. 6 i ust. 6a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz. U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.);
- rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. *w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania* (Dz. U. Nr 60, poz. 278, ze zm.);
- rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 15 grudnia 2010 r. *w sprawie praktycznej nauki zawodu* (Dz. U. Nr 244, poz. 1626).
- 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. poz. 865)

