

## UCHWAŁA Nr 35

### **strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 19 czerwca 2017 r. w sprawie zaleceń partnerów społecznych dotyczące jakości staży na otwartym rynku pracy**

Na podstawie art. 29 w związku z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. z 2015 r., poz.1240), uchwała się, co następuje:

#### §1

Praktyki i staże rozumiane jako uzyskiwanie doświadczenia i nabywanie umiejętności praktycznych istotnych dla wykonywania pracy w miejscu odbywania stażu lub praktyki, (dalej „praktyki”) mają za zadanie przygotować osobę wchodzącą, lub wracającą na rynek pracy do podjęcia zatrudnienia. Celem praktyki powinno być przede wszystkim podniesienie kompetencji zawodowych oraz kształcenie praktykanta lub stażysty (dalej „praktykanta”), jak również umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego poprzez praktyczne nabywanie wiedzy i umiejętności w miejscu pracy. Efektem praktyk są konkretne, pozytywne rezultaty, zawierające w sobie perspektywę rozwoju zawodowego. Efekty te są trwałe i powtarzalne, możliwe do zastosowania w podobnych warunkach, w innym miejscu. Osoba, która odbędzie praktykę powinna być przygotowana do podjęcia zatrudnienia. Dla pracodawców - organizatorów praktyk, są one elementem wspierającym efektywny proces rekrutacji oraz przygotowywania pracowników do wykonywania zadań. Partnerzy społeczni rekomendują organizowanie staży i praktyk o odpowiedniej jakości, które pozwolą na uzyskiwanie korzyści obu stronom, organizatorom i odbywającym praktyki. W tym celu opracowano ramy jakości staży i praktyk, uzgodnione i sygnowane przez reprezentatywne związki zawodowe i organizacje pracodawców, przeznaczone do dobrowolnego wykorzystania przez interesariuszy. Poniższe ramy jakości będą upowszechniane przez sygnatariuszy w ramach prowadzonej przez nich działalności.

#### §2

Zalecenia partnerów społecznych dotyczące jakości staży na otwartym rynku pracy stanowią załącznik nr 1 do niniejszego stanowiska.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Za stronę pracowników

Piotr Duda

Za stronę pracodawców

Martyna

NWyski

przeładowski

Bodny

## **Zalecenia partnerów społecznych dotyczące jakości staży na otwartym rynku pracy**

### **I. Przygotowanie do realizacji programu praktyki i rekrutacja**

1. Podmiot organizujący praktykę zapewnia przejrzystość procesu rekrutacji oraz warunków realizacji praktyki, w szczególności poprzez:
  - a. Udostępnienie programu praktyki w sposób umożliwiający zapoznanie się z nim przez osoby potencjalnie zainteresowane. Program praktyki może np. stanowić element ogłoszenia o praktyce.
  - b. Program praktyki jest konsultowany z interesariuszami, a w szczególności ze związkami zawodowymi, jeśli działają u danego pracodawcy, lub inną reprezentacją pracowników.
  - c. Ogłoszenie o praktyce zawiera informację o celu organizowania praktyki. Jeśli pracodawca zamierza po zakończeniu programu zatrudnić praktykanta, informuje o tym wskazując, m.in. liczbę planowanych do obsadzenia miejsc pracy. Może również informować o liczbie praktykantów zatrudnionych w relacji do przyjmowanych na praktykę w przeszłości.
  - d. Proces rekrutacji do programu jest przeprowadzany rzetelnie i transparentnie, z zachowaniem warunków równej dostępności.
2. Miejsce pracy praktykanta jest przystosowane do odbywania praktyk, jak również powinno spełniać odpowiednie standardy i normy BHP.
3. Praktykant jest zaznajamiany z zasadami BHP i przeciwpożarowymi, a także regulaminami i układami zbiorowymi obowiązującymi w zakładzie pracy.

### **II. Wolor edukacyjny**

1. Praktyka powinna mieć jasno wskazany cel i nie może zastępować zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Za cel należy uznać osiągnięcie konkretnego rezultatu praktyki, w postaci nabytych kwalifikacji, z uwzględnieniem miejsca pracy, stanowiska i specyfiki pracy w danym przedsiębiorstwie.
2. Program praktyki określa zakres prac oraz treści przekazywane praktykantowi. Za treści należy uznać wiedzę, umiejętności i wartości przekazywane praktykantowi, które mogą zostać wykorzystane w czasie dalszej pracy zawodowej.
3. Praktykant ma jasno określony zakres obowiązków, który odpowiada przekazywanym praktykantowi treściom i prowadzi do osiągnięcia wyznaczonych celów.

### **III. Umowa**

1. Między zaangażowanymi w program stronami zostaje zawarta pisemna umowa – „Umowa o praktykę”.
2. Umowa zostaje zawarta najpóźniej w momencie przystąpienia praktykanta do praktyki.
3. Umowa określa warunki praktyki, takie jak:
  - a. Cel praktyki, zakres prac i treści oraz zakres obowiązków praktykanta.
  - b. Okres, na jaki zawierana jest „Umowa o praktykę”
  - c. Dobowy i tygodniowy wymiar odpoczynku praktykanta, który powinien wynosić odpowiednio nie mniej niż 11 i 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.
  - d. Maksymalny wymiar czasu praktyki nie powinien przekraczać 12 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. W przypadku praktyk trwających do 1 miesiąca wymiar czasu praktyki nie powinien przekraczać 12 godzin na dobę i 48 godzin tygodniowo.
  - e. Wysokość wynagrodzenia, o ile jest przewidziane.
  - f. Okres wypowiedzenia umowy o praktykę, która jest odpłatna, wynosi tydzień w przypadku, gdy praktyka trwa poniżej 3 miesięcy i dwa tygodnie w przypadku, gdy praktyka trwa powyżej 3 miesięcy .
  - g. Wymiar dni wolnych przysługujących praktykantowi w czasie odbywania praktyki trwającej dłużej niż miesiąc, w wymiarze 2 dni na każdy miesiąc praktyki

### **IV. Opieka i mentoring**

1. Opiekunowie lub mentorzy przyszłych praktykantów wyznaczani są na etapie przygotowań do realizacji programu.
2. Każdy przyjęty praktykant ma przydzielonego opiekuna lub mentora.
3. Opiekun lub mentor jest odpowiedzialny za wprowadzenie praktykanta w zakres obowiązków oraz zasady i procedury obowiązujące w przedsiębiorstwie.
4. Opiekun lub mentor na bieżąco monitoruje realizację przydzielonego w programie praktyki zakresu obowiązków oraz celów edukacyjnych.
5. Opiekun lub mentor udziela informacji zwrotnej praktykantowi na temat osiągniętych wyników i stopnia realizacji zadań.

6. Opiekun lub mentor w sytuacji, gdy opieka nad praktykantem jest jego dodatkowym zadaniem powinien z tego tytułu być dodatkowo wynagradzany, o ile powoduje to wydłużenie czasu lub zwiększenie intensywności pracy.
7. Organizator praktyki powinien wskazać osobę, która będzie sprawowała nadzór nad pracą opiekunów lub mentorów. Pracodawca informuje praktykanta o możliwości i sposobie informowania o niewłaściwym wykonywaniu zadań przez opiekuna lub mentora.
8. Maksymalna liczba praktykantów na jednego opiekuna lub mentora nie powinna wynosić więcej niż 3 osoby. Wyjątek stanowi sytuacja, gdy opieka lub mentoring jest jedynym lub głównym zadaniem pracownika.
9. Należy określić jakie minimalne wymogi musi spełniać opiekun lub mentor, przykładowo minimalny staż pracy na danym stanowisku.
10. Pracodawca powinien, odpowiednio do potrzeb, przeprowadzić szkolenie specjalistyczne dla pracowników, którzy mają pełnić funkcję opiekuna lub mentora.

#### **V. Czas trwania, wynagrodzenie i opieka socjalna**

1. Program praktyki ma jasno określony czas trwania i nie trwa dłużej niż 6 miesięcy. W uzasadnionych przypadkach, wynikających ze specyfiki stanowiska pracy, na którym odbywa się praktyka, może być wydłużony stosownie do programu praktyki.
2. Po zakończeniu praktyki podmiot organizujący praktykę nie powinien zawierać kolejnej umowy o praktykę z tą samą osobą.
3. Praktyka trwająca dłużej niż 1 miesiąc jest obligatoryjnie płatna.
4. Wynagrodzenie praktykanta powinno być określone proporcjonalnie do wynagrodzenia otrzymywanego na stanowisku, na którym odbywa praktykę. Wynagrodzenie nie może odbiegać w rażący sposób od aktualnego wynagrodzenia pracownika na tym samym stanowisku, w tym samym zakładzie pracy.
5. Praktykant powinien w miarę możliwości być objęty programami socjalnymi w przedsiębiorstwie, jak np. dostępem do stołówki zakładowej lub korzystania z programów zniżkowych dla pracowników przedsiębiorstwa.
6. Ogólne ubezpieczenie zdrowotne oraz ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków są zapewnione praktykantowi podczas trwania umowy o praktykę.

## **VI. Ocena programu**

1. Po ukończeniu programu praktykant otrzymuje pisemne potwierdzenie jego realizacji ze wskazaniem na nabyte umiejętności i kompetencje, bez względu na długość trwania praktyki. Ponadto w potwierdzeniu zostanie określone miejsce praktyki, nabyte doświadczenie i umiejętności praktyczne oraz zakres zadań realizowanych przez praktykanta
2. Podmiot organizujący praktykę umożliwia praktykantowi ocenę programu praktyki w formie pisemnej.